

Lovforslag nr. L 203. Fremsat den 27. marts 2003 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer¹⁾

(Gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse)

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002, foretages følgende ændringer:

§ 1

1. I § 1 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:

»Stk. 4. Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.«

2. I § 2, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:

»Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.«

3. I § 2, stk. 4, ændres »3 måneder« til: »1 måned«.

4. § 2, stk. 6, 1. pkt., affattes således:

»Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned, eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder.«

5. I § 3, stk. 1, indsættes som 2. pkt.:

»Tilsvarende gælder hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.«

6. I § 3, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

»Tilsvarende gælder hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse.«

7. § 3, stk. 3, ophæves.

Stk. 4 bliver herefter til stk. 3.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juni 2003.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EF-Tidende 1999 nr. L 175, s. 43).

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Ved forslag til lov om tidsbegrænset ansættelse gennemføres i dansk ret ved supplerende lovgivning Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation), UNICE (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa) og CEEP (Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed). Lovforslaget fremsættes samtidig med nærværende lovforslag.

Det følger bl.a. af direktivet, at tidsbegrænset ansættelse for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke må forskelsbehandles i forhold til fastansatte, medmindre der er en objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen. Derudover følger det af direktivet, at der skal fastsættes regler, der forhindrer misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

I forlængelse af den gennemførelse af direktivet, som arbejdsmarkedets parter har foretaget ved overenskomst og samtidig med den supplerende gennemførelseslovgivning, der nu fremsættes, er det nødvendigt at præcisere og justere funktionærlovens regler på en række punkter for at skabe overensstemmelse mellem disse regler og de generelle aftaler og regler for tidsbegrænset ansættelse.

Det foreslås, at det i funktionærloven gøres klart, at loven også omfatter tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Dette er allerede antaget i praksis, men af hensyn til EU-rettens krav om klarhed ved implementering, fastsættes det nu direkte i lovtæksten.

Det foreslås endvidere gjort klart, at i de tilfælde, hvor en tidsbegrænset ansættelsesaftale opsiges med virkning fra et tidspunkt, der ligger før det tidspunkt, hvor den ville udløbe, gælder de almindelige opsigelsesbestemmelser i funktionærloven. Dette er også antaget i praksis, men af hensyn til EU-rettens krav om klarhed ved implementering, fastsættes det nu direkte i lovtæksten.

Af klarhedshensyn foreslås det også præciseret i loven, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbe-

grænsede ansættelsesforhold kun kan ske når det er objektivt begrundet.

Det foreslås, at rent midlertidige ansættelsesforhold, der ikke på forhånd er afgrænset i tid m.v., er undtaget fra lovens opsigelsesvarsler, hvis de er af mindre end 1 måneds varighed. Dette er en justering i forhold de gældende regler, hvor grænsen er 3 måneder.

Endelig foreslås en teknisk justering og præcisering af lovens § 3 om erstatning ved arbejdsgiverens misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Der henvises i øvrigt generelt til de almindelige bemærkninger til forslag til lov om tidsbegrænset ansættelse.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Med forslaget sker der primært en lovfæstelse af gældende praksis på funktionærlovens område samt mere teknisk prægede justeringer af funktionærlovens regler. Disse dele af forslaget skønnes ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

Med hensyn til justeringen af reglerne om rent midlertidige ansættelser, jf. forslagens § 1, nr. 3, vurderes det, at antallet af personer, der er omfattet af denne bestemmelse, ligger på et så begrænset niveau, at de økonomiske konsekvenser for det offentlige (som arbejdsgivere) ikke vil være nævneværdige.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget skønnes ikke at medføre nævneværdige økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, jf. bemærkningerne ovenfor.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har vurderet, at lovforslaget kun har små administrative konsekvenser, hvorfor lovforslaget ikke har været sendt til vurdering i Testpanelet.

Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Da der med lovforslaget alene sker præciseringer og justeringer af nogle af funktionærlovens regler, antages forslaget ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Lovforslaget tager udgangspunkt i direktivets bestemmelser og går ikke videre end direktivets krav.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring i Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Personalestyrelsen, Søfartsstyrelsen, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Advokatsamfundet.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget er led i gennemførelsen af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.	

*Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1

Det er fastslået i praksis, at tidsbegrænsede ansættelsesaftaler kan være omfattet af funktionærloven, og at der ikke i funktionærloven er noget til hinder for, at et ansættelsesforhold indgås for en tidsbegrænset periode. Der kan bl.a. henvises til en række af de domme, der er angivet nedenfor om fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Det fremgår også forudsætningsvis af funktionærloven, at tidsbegrænsede ansættelsesaftaler kan være omfattet af funktionærloven, idet det i § 3, stk. 3, er forudsat, at funktionærer kan være tidsbegrænset ansatte.

For at retsstillingen bliver helt klar, foreslås det med § 1, stk. 4, 1. pkt., at det skrives ind i funktionærloven, at lovens bestemmelser også finder anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler.

Bestemmelsen skal fortolkes EU-konformt, det vil sige i overensstemmelse med definitionen i direktivet. Af hensyn til klarhed i retsstillingen foreslås det dog, at definitionen af tidsbegrænset ansættelse skrives direkte ind i bestemmelsen, jf. stk. 4, 3. pkt. Der er således tale om tidsbegrænset ansættelse, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed, jf. definitionen i lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 2, med tilhørende bemærkninger.

Det bemærkes, at tidsbegrænsede ansættelsesaftaler alene er omfattet af funktionærloven i det omfang,

der i øvrigt er tale om funktionærarbejde af mere end 8 timers varighed, jf. lovens § 1, stk. 1 og 2.

I § 1, stk. 4, 2. pkt., foreslås det, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kun kan ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Hovedreglen i § 5, stk. 1, er, at fornyelse kun kan ske, hvis fornyelsen er objektivt begrundet. Der gælder en særlig undtagelse i § 5, stk. 2, om ansatte beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt nærmere definerede selvejende institutioner. Efter denne bestemmelse skal fornyelse ikke være objektivt begrundet, men fornyelse kan højst ske 2 gange. Der henvises nærmere til bemærkningerne til § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det følger af gældende retspraksis på funktionærområdet, at flere midlertidige eller tidsbegrænsede ansættelser efter hinanden kan medføre, at aftalen om midlertidighed eller tidsbegrænsning anses som en omgåelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler. Domstolene har i andre sager vurderet, at der har været saglige begrundelser for flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

I U 2000.1445 Ø var de 5 vikariater, som den pågældende funktionær havde udfyldt i løbet af 4 år og 5 måneder, knyttet op på navngivne personer, årsagerne til vikariatene var klare (barsel og anden orlov) og løn og arbejdssted varierede fra vikariat til vikariat. Retten udtalte på den baggrund, at der var tale om selvstændige vikariater, der alle var sagligt begrundede i arbejdsgiverens forhold, og at der havde derfor ikke været grundlag for en berettiget forventning hos funktionæren om fortsat ansættelse. (Dommen vedrører den færøske funktionærlov).

I U 2000.219 V var en elev efter endt elevtid ansat i 6 vikariater i umiddelbar forlængelse af hinanden i 6 år og 2 måneder. Vikariatene var knyttet op på 2 navngivne personer og årsagerne til vikariatene var klare (barsel og anden orlov), men der var et sammenfald af arbejdsopgaver. Funktionæren havde fået en klar forventning om fastansættelse i den ene af vikarstillingerne. Retten udtalte, at længden af det samlede ansættelsesforhold sammenholdt med, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at parterne var enige om, at der alene var tale om successive ansættelsesforhold, medførte, at funktionæren havde krav på opsigelsesvarsel.

I U 96.942 S var funktionæren ansat i 5 tidsbegrænsede ansættelser i umiddelbar forlængelse af hinanden i 3 år og 4 måneder. Funktionæren var i hele perioden beskæftiget med det samme arbejde. De tidsbegræn-

sede ansættelser var begrundet i, at det var usikkert, om der var bevillinger til fortsat ansættelse. Selvom funktionæren var vidende om, at lønnen i de enkelte ansættelsesforhold hidrørte fra forskellige bevillinger, havde funktionæren en forventning om fortsat ansættelse indtil en egentlig opsigelse. Derfor var der tale om ét ansættelsesforhold. Denne forventning blev understøttet af formuleringen i ansættelsesbrevet og forlængelsesskrivelserne. Ansættelsesbrevet beskrev forhold, som uanset den meget klare tidsbegrænsning i ansættelsesbrevet, kun kan opstå efter længere tids ansættelse.

I U 95.6 H var funktionæren ansat i 3 tidsbegrænsede ansættelser i 1 år og 5 måneder. Der var dog korte intervaller på 1 og 8 dage mellem ansættelsesforholdene. De første 2 ansættelser knyttede sig til navngivne personer og årsagerne til vikariatene var klare (barsel). Den tredje ansættelse var i et sommervikariat. Funktionæren var i hele perioden beskæftiget med det samme arbejde. Retten fandt, at vikariatene var rimeligt begrundet i forhold hos arbejdsgiveren. Der var derfor tale om 3 enkeltstående ansættelsesforhold.

I Østre Landsrets dom af 31. august 1990 (16. afd. a.s. nr. 59/1990) var funktionæren ansat i en tidsbegrænset stilling på grund af strukturomlægninger. Stillingen blev forlænget 2 gange på grund af dokumenterede problemer i forbindelse med en ny chefs tiltræden. Den samlede ansættelsesperiode var på 6 måneder. Forlængelserne var på henholdsvis 1 måned og 13 dage. Der var ikke stillet funktionæren en tidsubegrænset ansættelse i udsigt. Retten udtalte, at antallet af forlængelser og den samlede varighed ikke var i strid med funktionærloven.

I U 86.730 Ø var funktionæren ansat i 4 tidsbegrænsede ansættelser i umiddelbar forlængelse af hinanden i 2 år. Funktionæren var i hele perioden beskæftiget med det samme arbejde. De tidsbegrænsede ansættelser var begrundet i, at det var usikkert, hvordan stillingen skulle anvendes fremover. Retten udtalte, at grænsen for, hvor mange gange og hvor længe tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan afløse hinanden, var overskredet.

Den eksisterende retspraksis på området synes at vise, at domstolene ved vurderingen af situationer, hvor der sker forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser, synes at lægge vægt på - eller bygge på - de hensyn, der også ligger bag direktivet. Når domstolene i nogle sager har lagt vægt på længden af det samlede ansættelsesforhold er dette formentlig sket ud fra omgængelsesbetragtninger. Sådanne betragtninger vil selv sagt også fortsat kunne gøres gældende.

Til nr. 2

Med forslaget slås det fast, at de almindelige opsigelsesvarsler i funktionærloven også gælder i tilfælde, hvor en tidsbegrænset ansættelse bringes til ophør med virkning for et tidspunkt, der ligger før det tidspunkt, hvor ansættelsen ville udløbe efter aftalen. Med forslaget indskrives den gældende retspraksis i funktionærloven, jf. fx U 97.1449 Ø og U 85.148 H.

Bestemmelsen gælder ikke i de ansættelsessituationer, hvor der er aftalt eller forudsat uopsigelig. Det sidste var bl.a. tilfældet i U 98.1306 H, hvor Højesteret slog fast, at med udgangspunkt i aftalens ordlyd og karakter samt det oplyste omkring aftalens tilblivelse, måtte ansættelsen anses for at være uopsigelig.

Til nr. 3-4

Den gældende bestemmelse i funktionærlovens § 2, stk. 4, indebærer, at de almindelige opsigelsesvarsler ikke finder anvendelse, hvis det er aftalt, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og hvis arbejdet rent faktisk ikke varer over 3 måneder.

Direktivet om tidsbegrænset ansættelse tilsigter at omfatte al tidsbegrænset ansættelse, uanset om varigheden er fastlagt på forhånd. Det må således lægges til grund, at i det omfang en arbejdstager ikke kan anses for tidsbegrænset ansat, er vedkommende en tidsbegrænset ansat arbejdstager. Under hensyn til at funktionærlovens § 2, stk. 4, er karakteriseret ved en ansættelsesperiode, der højst kan vare 3 måneder, må en sådan ansættelse være omfattet af direktivets anvendelsesområde som en tidsbegrænset ansættelse.

Bestemmelsen er med de senere års retspraksis blevet afgrænset til alene at omfatte ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiveren ved ansættelsen nok vidste, at arbejdet var midlertidigt, men ikke vidste hvor længe, det ville være nødvendigt, at ansættelsen varede og heller ikke kunne angive et tidspunkt, en begivenhed eller færdiggørelsen af en opgave som sluttidspunkt for ansættelsen. Der kan bl.a. henvises til U 97.663 Ø, hvor det blev fastslået, at der ikke er tale om rent midlertidig ansættelse efter stk. 4, når der er truffet aftale om, at arbejdet skulle ophøre på et bestemt tidspunkt. Landsretten udtalte i øvrigt, at § 2, stk. 4, må forstås således, at »et arbejde alene kan være omfattet af bestemmelsen, såfremt det ved ansættelsen af funktionæren står denne klart, at det er usikkert, hvor lang tid arbejdsgiveren har brug for den pågældendes arbejdsydelse.« Der kan endvidere henvises til U 95.660 H.

Bestemmelsen i stk. 4, vedrører således alene ansættelsesforhold,

1) der er midlertidige,

2) som ikke på forhånd er klart defineret til at ophøre på et bestemt tidspunkt, med en bestemt opgave eller ved en bestemt begivenheds indtræden, og

3) som rent faktisk varer mindre end 3 måneder.

Der er altså tale om ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiveren ikke på forhånd kan forudse og tilkende-give en afslutning på ansættelsesforholdet, men hvor arbejdsgiveren ved, at arbejdsforholdet ikke er tidsubegrænset. Dette skal samtidig stå funktionæren klart.

Det er derfor tvivlsomt, om bestemmelsen i dag overhovedet har en praktisk betydning, eller om arbejdsgiverne ikke i langt de fleste tilfælde kunne give ansættelsesforholdet karakter af en almindelig tidsbegrænset ansættelse. Arbejdsgiveren kan således afgrænse ansættelsesperioden i tid til fx 1 måned. Ansættelsesforholdet kan også afgrænses i forhold til en opgave, fx ansættelse til assistance ved julehandelen eller med henblik på færdiggørelsen af et årsregnskab. Endelig kan et ansættelsesforhold afgrænses til at vedrøre indtræden af en bestemt begivenhed, fx at en barselorlov ophører eller at en bestemt persons sygefravær ophører. Hvis en ansættelse således er gjort betinget af en bestemt opgave eller en bestemt begivenheds indtræden, ligger der heri, at tidspunktet eller en dato ikke altid kan angives. Der kan altså ikke også stilles krav om en tilkendegivelse af et mere eller mindre præcist fratrædelsestidspunkt ved tiltrædelsen. Sådanne ansættelsesforhold vil ikke være arbejde af rent midlertidig karakter efter § 2, stk. 4, men vil være omfattet af begrebet tidsbegrænset arbejdsaftale i § 1, stk. 4.

Det må derfor kunne konkluderes, at kun en lille del af de tidsbegrænsede ansættelser falder ind under bestemmelsen i § 2, stk. 4, om arbejde af rent midlertidig karakter.

Da midlertidigt arbejde i § 2, stk. 4, falder ind under direktivets område, er udgangspunktet at disse personer ikke må forskelsbehandles i forhold til personer, der er ansat tidsubegrænset, medmindre der er objektive grunde herfor. Det betyder, at også personer, der er omfattet af § 2, stk. 4, skal have et opsigelsesvarsel i overensstemmelse med funktionærlovens almindelige bestemmelser, med mindre der er objektive grunde, der gør, at man kan have en særlig undtagelse på området, jf. § 4, stk. 1, i direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Der kan henvises til bemærkningerne til §§ 4-5 i det generelle lovforslag om tidsbegrænset ansættelse for så vidt angår en beskrivelse af objektive grunde.

Det vurderes, at der vil være en væsentlig risiko for, at EF-Domstolen vil underkende reglen om, at de generelle opsigelsesvarsler ikke finder anvendelse ved midlertidige ansættelsesforhold under 3 måneder.

EU-retten anerkender, at helt kortvarige ansættelsesforhold ikke nødvendigvis har krav på samme beskyttelse som længerevarende ansættelsesforhold, jf. ansættelsesbevidsloven hvor medlemsstaterne har mulighed for at fastsætte, at der ikke skal udstedes et ansættelsesbevis for ansættelsesforhold, der ikke overstiger en måned. Det foreslås derfor, at der i § 2, stk. 4, opretholdes en 1-månedsgrense.

Af den gældende § 2, stk. 6, 1. pkt., 1. led, fremgår det generelt, at opsigelse fra en funktionærs side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang.

§ 2, stk. 6, 1. pkt., 2. led, er en spejling af § 2, stk. 4, og betyder, at en funktionær, der er ansat i en stilling af rent midlertidig karakter (ikke på forhånd afgrænset og af mindre end 3 måneders varighed), ikke er begrænset af et opsigelsesvarsel.

Da § 2, stk. 6, er en spejling af stk. 4, foreslås det, at kun ansættelsesforhold, der i varighed er lig med eller kortere end det mindste generelle opsigelsesvarsel (1 måned), er undtaget fra opsigelsesvarslet i stk. 6, 1. pkt., 1. led. Dette sikrer, at der i de to bestemmelser i stk. 4 og 6 fortsat er en balance i forholdet mellem arbejdsgiverens og arbejdstagerens opsigelsesvarsel i midlertidige ansættelsesforhold.

Til nr. 5-7

Ændringerne i funktionærlovens § 3 er primært af teknisk og præciserende karakter.

§ 3 vedrører funktionærens ret til erstatning, hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage eller uberettiget bortviser funktionæren eller i øvrigt groft har misligholdt ansættelsesforholdet. Efter § 3, stk. 1, har en funktionær med højst 3 måneders opsigelsesvarsel som udgangspunkt krav på erstatning svarende

til lønnen i opsigelsesvarslet. Har funktionæren mere end 3 måneders opsigelsesvarsel, fastsættes erstatningen efter de almindelige erstatningsregler, dog mindst svarende til løn i 3 måneder, jf. § 3, stk. 2.

En tidsbegrænset ansat funktionær, der er ansat for 3 måneder eller derunder, stilles som andre funktionærer med højst 3 måneders opsigelse, jf. § 3, stk. 3, 1. pkt. En tidsbegrænset ansat funktionær, der er ansat for et tidsrum ud over 3 måneder, og hvor fx bortvisningen sker på et tidspunkt, hvor der er mere end 3 måneder tilbage af ansættelsen, stilles som andre funktionærer med mere end 3 måneders opsigelse, jf. § 3, stk. 3, 2. pkt.

Bestemmelsen omfatter tilsyneladende ikke klart tidsbegrænset ansatte, der er ansat for en periode af mere end 3 måneders varighed, men som har mindre end 3 måneders ansættelse tilbage ved bortvisningen. Det antages dog i teorien, at disse ansatte må sidestilles med tidsbegrænset ansatte med højst 3 måneders opsigelse.

Bestemmelsen om tidsbegrænset ansættelse med tilhørende praksis vurderes samlet at leve op til direktivets krav.

Af regelforenklingsgrunde foreslås det, at indholdet af stk. 3, skrives ind i henholdsvis stk. 1 og 2. Med formuleringerne er det i øvrigt gjort klart i lovtæksten, at en tidsbegrænset ansat, der er ansat for en periode af mere end 3 måneders varighed, men som har mindre end 3 måneders ansættelse tilbage ved bortvisningen, er omfattet af bestemmelsen i § 3, stk. 1.

Til § 2

§ 2 er lovens ikrafttrædelsesbestemmelse. Det fremgår heraf, at loven foreslås at træde i kraft den 1. juni 2003.

Loven finder anvendelse på løbende ansættelsesforhold og gælder derfor også for ansættelsesforhold, der er indgået inden lovens ikrafttræden.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lovgivning*Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002, foretages følgende ændringer:

§ 1. Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.

Stk. 2. Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

Stk. 3. Denne lovs bestemmelser kommer ikke til anvendelse på tjenestemænd - eller aspiranter til tjenestemandstillinger - under staten, folkeskolen, folkekirken eller kommunerne, på de af sømandsloven af 7. juni 1952 omfattede funktionærer eller på de af lov om lærlige forhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.

Gældende formulering

§ 2. Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter eller på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Lovforslaget

1. I § 1 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:

»*Stk. 4.* Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.«

2. I § 2, *stk. 1*, indsættes som 2. pkt.:

»Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.«

3. I § 2, *stk. 4*, ændres »3 måneder« til: »1 måned«.

4. § 2, *stk. 6, 1. pkt.*, affattes således:

»Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned, eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder.«

Gældende formulering

§ 3. Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser ham fra tjenesten, og funktionæren ved afbrydelsen har krav på højst 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2, er arbejdsgiveren pligtig til, såfremt almindelige erstatningsregler ikke måtte medføre et større ansvar, at udrede en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket den ansatte den pågældende dag lovligt kunne have været opsagt, eller - såfremt han allerede var opsagt - til opsigelsesfristens udløb.

Stk. 2. Har funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet krav på mere end 3 måneders varsel, bliver erstatningen at fastsætte efter de almindelige erstatningsregler. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.

Stk. 3. For så vidt funktionæren er ansat for et bestemt tidsrum af 3 måneder eller derunder, gælder tilsvarende bestemmelser som i stk. 1. Er funktionæren ansat for et bestemt tidsrum af over 3 måneder, og arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren eller bortviser denne på et tidspunkt, da der er over 3 måneder tilbage af den aftalte tjenestetid, gælder tilsvarende bestemmelser som i stk. 2.

Stk. 4. Denne paragrafs bestemmelser kommer også til anvendelse, når funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.

Lovforslaget

5. I § 3, *stk. 1*, indsættes som 2. pkt.:

»Tilsvarende gælder hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.«

6. I § 3, *stk. 2*, indsættes som 2. pkt.:

»Tilsvarende gælder hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse.«

7. § 3, *stk. 3*, ophæves.

Stk. 4 bliver herefter til stk. 3.

Til lovforslag nr. L 203. Skriftlig fremsættelse (27. marts 2003)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse)

(Lovforslag nr. L 203).

Med lovforslaget gennemføres en række præciseringer og justeringer af funktionærlovens regler. Med disse justeringer sikres det, at funktionærloven lever op til EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

Samtidig med dette lovforslag fremsættes et generelt lovforslag til opfyldelse af direktivet vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Det følger bl.a. af direktivet, at tidsbegrænset ansatte for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke må forskelsbehandles i forhold til fastansatte, medmindre der er en objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen. Derudover følger det af direktivet, at der skal fastsættes regler, der forhindrer misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

I forlængelse af den gennemførelse af direktivet, som arbejdsmarkedets parter har foretaget ved overenskomst og samtidig med den supplerende gennemførelseslovgivning, der nu fremsættes, er det nødvendigt at præcisere og justere funktionærlovens regler på en række punkter for at skabe overensstemmelse mellem disse regler og de generelle aftaler og regler for tidsbegrænset ansatte.

Det foreslås, at det i funktionærloven gøres klart, at loven også omfatter tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Dette er allerede antaget i praksis, men af hensyn til EU-retten krav om klarhed ved implementering, fastsættes det nu direkte i lovtæksten.

Det foreslås endvidere gjort klart, at i de tilfælde, hvor en tidsbegrænset ansættelsesaftale opsiges med virkning fra et tidspunkt, der ligger før det tidspunkt, hvor den ville udløbe, gælder de almindelige opsigelsesbestemmelser i funktionærloven. Dette er også antaget i praksis, men af hensyn til EU-retten krav om klarhed ved implementering, fastsættes det nu direkte i lovtæksten.

Af klarhedshensyn foreslås det også præciseret i loven, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kun kan ske af de samme grunde som nævnt i det samtidigt fremsatte lovforslag om tidsbegrænset ansættelse. Det vil som hovedregel sige, når der er objektive grunde hertil.

Efter de gældende regler har lønmodtageren ved rent midlertidig ansættelse af under 3 måneders varighed ikke krav på et opsigelsesvarsel, til forskel fra fastansatte og andre tidsbegrænsede ansatte. På grund af denne forskelsbehandling har regeringen efter grundige juridiske overvejelser fundet det nødvendigt at nedsætte 3 månedersgrænsen til 1 måned for at sikre lovens overensstemmelse med direktivet, også selvom det ud fra hensynet til fx fleksibiliteten på arbejdsmarkedet ikke er en hensigtsmæssig udvikling. Det vurderes dog, at kun få arbejdsgivere og lønmodtagere reelt vil blive berørt af denne ændring.

Endelig foreslås en teknisk justering og præcisering af lovens § 3 om erstatning ved arbejdsgiverens misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Der henvises i øvrigt generelt til de almindelige bemærkninger til forslag til lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. juni 2003.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.