

Det er bestemmelserne i §§ 3-7, som lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale sig ud af. Derimod finder bestemmelsen i § 8 om blandt andet godtgørelse fortsat anvendelse, hvis lønmodtageren ikke kan få ført sin sag i det fagretlige system. Det vil lønmodtageren ofte ikke kunne, og lønmodtageren skal derfor på samme måde som andre lønmodtagere, der af en eller anden grund ikke via det fagretlige system kan forfølge et krav på godtgørelse, kunne forfølge et sådant krav efter reglerne i § 8 ved de civile domstole.

Bestemmelsen i stk. 4 svarer i øvrigt til bestemmelsen i § 1, stk. 2, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

### Til § 3

I § 3 foreslås en række begreber defineret.

Det foreslås i *stk. 1*, at der indsættes en definition af lønmodtagerbegrebet. Definitionen svarer til den nu sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, ferieloven, deltidsløven og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

I *stk. 2* foreslås begrebet en tidsbegrænset ansat defineret. Definitionen svarer til rammeaftalens definition. Der er herefter tale om en tidsbegrænset ansat, når ansættelsesforholdet er etableret direkte mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, og når ansættelsesforholdet er fastsat til at udløbe fx til en bestemt dato, når en opgave er løst, eller når en bestemt begivenhed indtræder. Arbejdsmarkedets parter har i implementeringsaftalerne også brugt denne definition. Terminologisk er der således tale om, at begrebet »tidsbegrænset« ansat fremover ikke kun dækker et ansættelsesforhold, der er begrænset i tid, men også ansættelsesforhold, der er begrænset til en opgaves udførelse eller en begivenheds indtræden.

Kravet om at ansættelsesforholdet skal være etableret direkte mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren hænger sammen med, at vikarbureauvikarer er undtaget fra lovens og direktivets område.

I dansk ret har man hidtil brugt begrebet tids- og opgavebegrænsede ansættelser om sådanne ansættelsesforhold, hvor formålet med ansættelsen er at få dækket et konkret, men ikke tidsbegrænset, arbejdskraftsbehov eller at få løst en bestemt opgave. Der kan fx være tale om åremålsansættelser, akkorder inden for bygge- og anlægssektoren, om barselvikariat eller sæsonarbejde. Definitionen er i overensstemmelse med dansk ret, sådan som denne generelt set kan uledes af domspraksis på fx funktionærområdet. Der henvises i denne forbindelse til den juridiske littera-

tur, fx Lars Svenning Andersen: Funktionærret 2. udgave s. 452: »Det er sjældent, at funktionærer ansættes til *opgavebestemt arbejde*, men dette er som nævnt i overensstemmelse med funktionærlovens forarbejder. Problemstillingen vil primært her være at sikre sig tilstrækkeligt præcist fra parternes side, hvornår en opgave anses for fuldført, så funktionæren i god tid inden sin fratræden kan indrette sig herpå.«

For at sikre overensstemmelse med direktivets begreber er det dog nødvendigt at præcisere, at lønmodtageren ikke ved tiltrædelsen må være i tvivl om, under hvilke betingelser det på forhånd er tilkendegivet, hvornår ansættelsen ophører. Det er til gengæld også tilstrækkeligt.

Som eksempel på opgavebegrænset ansættelse kan nævnes ansættelse til assistance ved julehandlen eller med henblik på færdiggørelsen af et årsregnskab.

Som eksempel på begivenhedsbegrænset ansættelse kan nævnes, at en barselsorlov ophører, eller at en bestemt persons sygefravær ophører.

Hvis en ansættelse således er gjort betinget af en bestemt opgaves udførelse eller en bestemt begivenheds indtræden, ligger der netop heri, at tidspunktet eller en dato ikke altid kan angives, og at der altså ikke også kan stilles krav om en tilkendegivelse af et mere eller mindre præcist tidspunkt ved tiltrædelsen. Derimod må det forventes, at arbejdsgiveren i løbet af ansættelsen holder lønmodtageren orienteret, efterhånden som arbejdsgiveren har mulighed for at sige noget nærmere om ansættelsens sandsynlige varighed.

Hvis der i en konkret situation opstår tvivl om, hvorvidt der er indgået en aftale om en tidsbegrænset ansættelse, er det den, der påstår, at der er indgået en aftale om en tidsbegrænset ansættelse, der har bevisbyrden for dette.

I nogle ansættelsesforhold kan det være aftalt, at ansættelsen ophører uden varsel, når lønmodtageren når en vis tilbagebetrækningsalder eller får ret til at oppebære alderspension fra arbejdsgiveren eller folkepension. Sådanne ansættelsesforhold vil umiddelbart kunne anses for at være omfattet af lovens og rammeaftalens definition på en tidsbegrænset ansættelse, fordi ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra det objektive kriterium, at der indtræder en bestemt begivenhed. Dette synes i denne lov ikke hensigtsmæssigt. Der vil som oftest være tale om endog meget lange ansættelsesforhold, som af både lønmodtageren og arbejdsgiveren i øvrigt betragtes som tidsbegrænsede. For at sikre, at der ikke kan opstå tvivl om rækkevidden af begrebet en tidsbegrænset ansat, foreslås det i *stk. 3*, at sådanne ansættelsesforhold anses for at være tidsbegrænsede i denne lovs forstand. Dette er i overens-