

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 uopsigelighed. 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 tidsubegrænset 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.