

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. ansættelsesbevidsretsdirektivet 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.