



RestaurationsBranchens Forbund

The National Danish Restaurant Trade Union

Folketinget
Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1218 København K

Arbejdsmarkedsudvalget
L 15 - Bilag 5
Offentligt

Thoravej 29 - 33
2400 København NV

faglig@rbf.dk
Telefon 7224 7224
Fax 7224 7200

A-kassen
a-kassen@rbf.dk
Telefon 7224 7000
Fax 7224 7190

FAGLIGT SEKRETARIAT

Den 9. november 2005

Vor ref.: BM/AKC

Sags nr.: 3633.2

Henvendelse og spørgsmål fra Restaurationsbranchens Forbund (RBF) vedrørende lovforslag 15, punkt 4 (adgang til supplerende understøttelse)

På baggrund af ændringsforslaget til § 60 har vort forbund drøftet de juridiske og praktiske konsekvenser af § 60, hvor det er eksistensen af et opsigelsesvarsel, der er afgørende for, om man er omfattet af 52 ugers reglen.

Vor konklusion er, at § 60 - også efter ændringsforslaget - skaber en lang række fortolkningsproblemer samtidig med, at formuleringen tilsyneladende medfører, at ansatte uden overenskomster stilles anderledes end ansatte i virksomheder med overenskomst, hvilket næppe kan være formålet med § 60.

52 ugers reglen er som bekendt omdiskuteret, men vor henvendelse forholder sig imidlertid alene til reglens formål i henhold til loven, nemlig at forhindre, at ansatte og arbejdsgivere indretter sig langsigtet på fast deltidsarbejde med supplerende understøttelse.

Reglen gælder i sagens natur kun for fastansatte, men ikke for løsarbejdere, der har kortvarige arbejdsforhold uden gensidige forpligtelser.

Det har i praksis givet visse problemer at afgrænse deltidsansatte fra løsarbejdere.

I § 60 har man valgt at bruge det kendte kriterium for hvornår man skal have en frigørelsesattest, nemlig om lønmodtageren har pligt til at sige op med et varsel.

Den ny tilføjelse i lovforslaget skal forhindre, at den enkelte - sammen med arbejdsgiveren - spekulerer i at indgå kontrakter, der sætter lønmodtagerens opsigelsesvarsel ud af kraft, selv om et sådant varsel fremgår af overenskomsten eller love (f.eks. Funktionærloven).

Det berører imidlertid ikke hovedproblemet: Når kriteriet for brugen af 52 ugers reglen er eksistensen af et opsigelsesvarsel, kan man uden for overenskomstområdet og det lovregulerede område fortsat spekulere i at indgå kontrakter, hvor arbejdsgiveren afstår fra lønmodtagerens opsigelsesvarsel, således at der vil være tidsubegrænset adgang til supplerende understøttelse, selvom der er tale om en klar fastansættelse på deltid.

Dermed vil man på de mange virksomheder, der ikke er overenskomstdækket kunne ophæve tidsbegrænsningen for den supplerende understøttelse, hvilket ikke er muligt, når der er en

overenskomst, der stort set altid indeholder sådanne regler. Selve indgåelsen af en overenskomst vil dermed blive en trussel for den deltidsansatte.

Uanset, hvad man skulle mene om 52 ugers reglen, kan vi fra fagbevægelsens side ikke leve med, at reglen kun gælder ubetinget, når der er overenskomst.

Vi kunne selvfølgelig optage forhandlinger med arbejdsgiversiden om at ændre overenskomsterne således, at deltidsansattes opsigelsesvarsel over for arbejdsgiveren ophæves, men det var vel næppe meningen.

Det afgørende er, at der ved brugen af 52 ugers reglen skal være tale om en fastansættelse på deltid, og det kan meget enkelt løses ved at ændre § 60, således at der skal være tale om ansættelsesforhold, der løber videre indtil det opsiges af en af parterne. Der skal altså ske opsigelse, men det behøver ikke at være med et varsel.

Den nuværende § 60 skaber - med eller uden tilføjelsen - et hav af fortolkningsproblemer, der som hovedregel vil stille ansatte uden overenskomst bedre i forhold til adgangen til supplerende understøttelse.

På denne baggrund skal vi anmode arbejdsmarkedsudvalget om at besvare vedlagte spørgsmål med henblik på at få afklaret problemstillingen.

Spørgsmål nr. 1

Er det rigtigt opfattet, at ved forståelsen af § 60 forholder man sig alene til den fastansatte lønmodtagers opsigelsesvarsel over for arbejdsgiveren, d.v.s. det er uden betydning, om arbejdsgiveren er forpligtiget til at opsiges lønmodtageren med varsel?

Spørgsmål nr. 2

Vil det være i strid med almindelig ansættelsesret og kravene til ansættelseskontrakter, hvis en arbejdsgiver og en fastansat lønmodtager på det ikke overenskomstdækkede område aftaler, at lønmodtageren kan opsiges sit ansættelsesforhold uden særskilt varsel?

Spørgsmål nr. 3

Under forudsætning af, at svaret på spørgsmål nr. 1 er nej, skal vi spørge, om det vil være i strid med almindelig ansættelsesret og kravene til ansættelseskontrakter, hvis en fastansat deltidslønmodtager og en arbejdsgiver i kontrakten aftaler, at begge parter kan opsiges ansættelsesforholdet uden særskilt varsel?

Spørgsmål nr. 4

Under forudsætning af, at svaret på spørgsmål nr. 2 og/eller 3 er nej, skal vi anmode om at få bekræftet, at 52 ugers reglen ikke vil være gældende for en fastansat på deltid, der arbejder på en virksomhed uden overenskomst og i kontrakten enten har aftalt, at lønmodtageren kan opsiges sit arbejde uden særskilt varsel eller har aftalt, at begge parter kan opsiges ansættelsesforholdet uden varsel.

Spørgsmål nr. 5

Under forudsætning af, at svaret på spørgsmål nr. 4 er ja, skal vi anmode om at få bekræftet, at 52 ugers reglen ikke vil være gældende, hvis et forbund og en arbejdsgiver/arbejdsgiverforening i en overenskomst aftaler, at den deltidsansatte kan opsiges sit arbejde uden varsel.

Spørgsmål nr. 6

Hvad er gældende i forhold til 52 ugers reglen, hvis en fastansat - i strid med loven om ansættelseskontrakter - intet ved om sit opsigelsesvarsel, fordi han ikke har en ansættelseskontrakt eller kontrakten intet indeholder om opsigelsesvarsel?

Spørgsmål nr. 7

Kan følgende ændring af § 60 ikke medføre samme retstilstand som den nuværende formulering, uden at skabe problemer med fastansatte uden opsigelsesvarsel, idet der forudsættes et krav om opsigelse:

"Når et medlem under arbejde i et ansættelsesforhold, som løber videre indtil det bringes til ophør ved opsigelse fra en af parterne, har fået udbetalt o.s.v."

Med venlig hilsen


Bent Moos
faglig sekretær