

Advarsel til arbejdsmarkedets parter

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 8. juni 2001

Folketinget vedtog den 31. maj 2001, at Funktionærlovens 15-timers regel ændres til en 8-timers regel således, at hvis en medarbejder gennemsnitligt arbejder mere end 8 timer om ugen hos arbejdsgiveren er han/hun nu omfattet af Funktionærlovens regler, hvor man tidligere skulle arbejde mindst 15 timer.

Lovændringen træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Arbejdsministeriet har oplyst, at dette vil ske senest 14 dage fra dato. Lovændringen finder anvendelse på løbende ansættelsesforhold, og gælder dermed også for ansættelsesforhold, der er indgået inden lovens ikrafttræden. Dette giver maksimalt arbejdsgiveren og medarbejder-eren 14 dage til at vurdere deres fremtidige indbyrdes forhold. Herefter klapper fælden.

Lovændringen er indført i forbindelse med implementeringen af deltidsdirektivet, som blandt andet indfører en definition af lønmodtagerbegrebet. Definitionen svarer til den nu sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. ferieloven og ansættelsesbevis-loven. Ved lønmodtager forstås nu en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

15-timers reglen i funktionærloven blev indført i 1964 for at sikre, at deltidsarbejdende kvinder blev omfattet af loven.

Regeringen er af den opfattelse, at Funktionærlovens 15-timers grænse ikke længere er tidssvarende, blandt andet på baggrund af, at arbejdstiden i 1964 var væsentligt højere.

Endvidere har regeringen været usikker på, hvorvidt 15-timers grænsen er forenelig med EF-traktatens bestemmelser om ligeløn, da dette kunne betyde, at et væsentligt større antal kvinder end mænd har været udelukket fra de rettigheder, der følger af loven. Regeringen har derfor vurderet, at der ville være en stor risiko for, at EF-Domstolen ville underkende Funktionærlovens 15-timers regel.

Lovændringen får naturligvis store konsekvenser for det danske erhvervsliv og for de personer, der nu falder ind under Funktionærlovens beskyttelsesregler, positivt såvel som negativt. For eksempel medfører lovændringen, at flere personer end tidligere nu får ret til fuld løn under sygdom, og dette anslår regeringen til en merudgift for erhvervslivet på 50 mil. kr.

Lovændringen får imidlertid også andre konsekvenser for arbejdsmarkedets parter. Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder nu også anvendelse på denne nye persongruppe. For eksempel anvender mange arbejdsgivere i dag studentermedhjælp i deres virksomheder og til alle parter glæde. Det er dog klart, at sådanne ansættelsesforhold er indgået i tillid til de daværende regler. Dette giver arbejdsgiveren men også studenten mulighed for at opsiges ansættelsesforholdet ofte med omgående varsel. Det er en fordel set fra arbejdsgiverens side, idet denne mere "løst tilknyttede" arbejdskraft kan anvendes meget smidigt, men er også en fordel for den studerende, idet han/hun straks kan frigøre sig fra arbejdet i for eksempel eksamenssituationer. Den nye retstilstand gør, at parterne nu må indrette sig herefter. Funktionærlovens regler er som hovedregel ufravigelige, hvilket betyder, at parterne end ikke i enighed kan indgå en aftale, som giver mulighed for et gensidigt kortere opsigelsesvarsel end bestemt i loven.

Lovændringen får imidlertid ingen indflydelse på de rettigheder og forpligtelser, der fremgår af ansættelsesbevisloven, idet grænsen allerede her er mere end 8 timers gennemsnitligt arbejde.