

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 5 af
10. november 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
(L 15 – bilag 5).**

Spørgsmål nr. 5:

”Ministeren bedes kommentere henvendelse af 9. november 2005 fra
RestaurationsBranchens Forbund, jf. L 15 – bilag 5.”

November 2005

Vores sag

301-0011/05-21-0017

Svar:

Efter de gældende regler kan en person, der arbejder i et ansættelsesforhold med et opsigelsesvarsel, kun få supplerende dagpenge i 52 uger inden for 70 uger.

En person er omfattet af tidsbegrænsningen, når personen har et opsigelsesvarsel over for sin arbejdsgiver. Personens varsel kan følge af lov, kollektiv overenskomst eller lignende, eller det kan være aftalt i personens ansættelseskontrakt. Det har derimod ingen betydning, om arbejdsgiveren har et opsigelsesvarsel over for den ansatte.

En person, som hverken i henhold til lov, overenskomst eller lignende har et opsigelsesvarsel over for sin arbejdsgiver, og hvor det heller ikke i personens ansættelseskontrakt er aftalt, at personen har et opsigelsesvarsel over for arbejdsgiveren, er derfor ikke omfattet af tidsbegrænsningen.

Det er ikke i strid med almindelig ansættelsesret, hvis en arbejdsgiver og lønmodtager på ikke overenskomstdækkede/lovregulerede områder aftaler, at lønmodtageren kan opsige sit ansættelsesforhold uden varsel.

Hvis det i en overenskomst aftales, at deltidsansatte kan opsige deres arbejde uden varsel, vil deltidsansatte, som arbejder under denne overenskomst, (heller) ikke være omfattet af tidsbegrænsningen.

Efter de administrativt fastsatte regler om rådighed kan en person, som arbejder på nedsat tid, og som har et opsigelsesvarsel over for sin arbejdsgiver, kun få supplerende dagpenge, hvis arbejdsgiveren erklærer at ville se bort fra opsigelsesvarslet i tilfælde af, at personen får arbejde med en længere arbejdstid. Arbejdsgiverens erklæring kan bl.a. foreligge på en særlig frigørelsesattest eller fremgå af ansættelseskontrakten.

En ændret fortolkning af reglerne om frigørelsesattest i Arbejdsmarkedets Ankenævn betyder, at der ikke længere anses for at være et opsigelsesvarsel,

når der er indbygget en frigørelsesattest i ansættelseskontrakten, eller når fravigelsen af varslet på forhånd er aftalt eller er almindelig kutyme.

For at sikre, at denne ændrede praksis ikke også skal medføre, at tidsbegrænsningen ikke gælder, når der er indbygget en frigørelsesattest i ansættelseskontrakten, eller når fravigelsen af varslet på forhånd er aftalt eller er almindelig kutyme, har regeringen foreslået, at § 60 præciseres.

Regeringen har derfor foreslået i bestemmelsen at tilføje, at der anses for at være et opsigelsesvarsel i alle ansættelsesforhold, hvor der i henhold til lov, kollektiv overenskomst eller aftale generelt er fastsat et opsigelsesvarsel fra den ansattes side, *uanset om det i det konkrete ansættelsesforhold er aftalt, at opsigelsesvarslet ikke skal gælde.*

§ 60 vil herefter omfatte de samme personer, som er omfattet af dag .

RBF's forslag til en ændring af bestemmelsen er derimod udtryk for en udvidelse af bestemmelsens anvendelsesområde, så også personer i ansættelsesforhold uden opsigelsesvarsel omfattes af tidsbegrænsningen, og forslaget ligger dermed ikke inden for rammerne af lovforslaget.

Særligt i forhold til det af RBF stillede spørgsmål om, hvad der gælder i forhold til tidsbegrænsningen, hvis en deltidsansat intet ved om sit opsigelsesvarsel, fordi pågældende ikke har en ansættelseskontrakt, eller denne intet indeholder om opsigelsesvarsler, kan jeg oplyse, at a-kassen før udbetaling af supplerende dagpenge skal undersøge, om personen har et opsigelsesvarsel. Hvis personen ikke selv kan svare på dette (eller måske fejlagtigt er af den opfattelse, at han/hun ikke har et opsigelsesvarsel), skal a-kassen undersøge det nærmere, fx ved henvendelse til arbejdsgiveren og/eller den faglige organisation arbejdet er omfattet af.