

Frederikshavn d.3/11-04

; Arbejdsmarkedsudvalget

3.; Arbejdsløshedskasseregler ved arbejde i udlandet

Jeg tillader mig at stille denne henvendelse til dette Udvalg, da jeg mener at vi i Danmark har et problem, man bør åbne op for og gennemdebattere på et plan der ligger over embedsmands-styret. Min mand og jeg er bosiddende i Nordjylland, der desværre er en region i landet, hvor der er meget langt mellem de ledige stillinger og min mand har ulykkeligvis været nødt til at tage arbejde på Thule Air Base de seneste 6 måneder. Det er for så vidt okay, selv om det er hårdt at undvære sin familie så længe ad gangen. Nu er han så kommet hjem til en ny gang arbejdsløshed her i Frederikshavn og omegn og her er det så han skal straffes en ekstra gang. Hans kontrakt på Thule er på en NORMAL arbejdstid på 54 timer¹, men ved beregning i A-kassen ja, der vil man kun kunne se at det er 37 timer der er normalen. Smart må jeg sige, han har været væk fra hjemmet for at etablere familiens økonomi ovenpå sidste omgang ledighed og så skal man bankes tilbage til udgangspunktet, fordi man beregner timer der overstiger de 37, som værende overtid. Ved min henvendelse til BAT-kartellet får jeg oplyst at der ikke findes noget at gøre, for Arbejdsdirektoratet har definitivt talt. Naturligvis gør dette mig meget vred, da man må antage at en kontrakts forpligtende må være godkendt og accepteret på højeste instans og dermed undtaget for indenlandsk retssætsregelsæt.

Som tillidsrepræsentant har jeg gennem min daglige kamp for retfærdighed erfaret, at det er svært muligt at ændre et komma, når de "kære" embedsmænd regerer. Men det må vel være muligt at åbne en debat i Arbejdsmarkedsudvalget, der kan påvirke det underliggende regime. Problemet fremhæver er vi mange der er underlagt, netop fordi vi er mange kvinder i området, der i meget lange perioder må være foruden vor bedre halvdel, hvad der i uhyggeligt mange tilfælde medfører økonomisk smisse. De lange adskillelser, arbejdsløshed ved hjemkomsten og en medfølgende karantæne fra A-kassen, der ofte gør at "krybben atter er tom". Mange vælger at lade sig skille og dermed opnå økonomisk samfundsforsørgelse og en del ufaglærte begår sågar selvmord som følge af det

¹ kopi vedlagt af § 3 stk 1, fra OK mellem BAT-kartellet og Foreningen af danske Virksomheder i Grønland

Se overenskrift og ikke andet

TIMEOVERFØRSEL EFTER ARBEJDE I GRØNLAND

AL § 59

Rundskrivelse nr. 6/04

12. februar 2004

TIL AFDELINGEN

BAT-kartellet modtager løbende forespørgsler om opgørelse af overskydende timer for medlemmer, der har været beskæftiget i Grønland.

Efter aftale med BAT-kartellet har arbejdsløskassen derfor valgt at udsende en rundskrivelse herom.

1. Arbejde for Greenland Contractors

Beskæftigelsen er omfattet af en aftale, der er indgået mellem BAT-kartellet og Fadvig (Foreningen af danske virksomheder i Grønland).

Aftalen omfatter medlemsvirksomheders arbejdspladser inden for det Dansk-Amerikanske forsvarsområde i Grønland, Thule Air Base. Der er tale om virksomheder, der skattemæssigt er registreret som arbejdsgivere i Danmark

I aftalens § 3 er det fastsat, at den normale effektive arbejdstid er 7,4 timer pr. dag på ugens første fem dage. Samtidig er det dog fastsat, at den samlede ugentlige arbejdstid er 54 timer pr. uge.

Arbejdsløsheds-kassen har derfor i samarbejde med BAT-kartellet anmodet Arbejdsdirektoratet om en vejledende udtalelse om, hvordan overskydende timer skal opgøres for medlemmer, der har været beskæftiget for Greenland Contractors.

Arbejdsdirektoratet har i besvarelsen udtalt, at der skal opgøres overskydende timer i forhold til 37 timer.

Arbejdsdirektoratet har udtalt følgende:

"Af vejledningen til bestemmelsen fremgår, at arbejde udført i udlandet medregnes ved opgørelsen af overskydende timer, og har et medlem været udsendt til udlandet af en arbejdsgiver, der skattemæssigt er registreret som arbejdsgiver i Danmark, skal der opgøres overskydende timer i forhold til den normale overenskomst-mæssige ugentlige arbejdstid i Danmark, dvs. 37 timer.

Har et medlem derimod været ansat hos en arbejdsgiver i udlandet, skal der ske opgørelse af overskydende timer i forhold til den normale ugentlige arbejdstid ifølge den gældende overenskomst eller lov i det pågældende land. Hvis det af den gældende overenskomst eller lov i det pågældende land klart fremgår, at arbejdstiden kan fastlægges individuelt, baseres opgørelsen af de overskydende timer på den individuelt aftalte ugentlige arbejdstid.

Hvis arbejdstiden ikke er reguleret ved overenskomst eller lov, skal der opgøres overskydende timer i forhold til 37 timer pr. uge.

På baggrund af ovenstående er det direktoratets umiddelbare opfattelse, at medlemmer, der er omfattet af aftalen, uanset om de vil kunne anses for udsendte til udlandet (Grønland) af en arbejdsgiver, der skattemæssigt er registreret i Danmark, eller som ansatte i udlandet (Grønland) for en arbejdsgiver, der skattemæssigt er registreret i Danmark, skal have opgjort overskydende timer i forhold til en arbejdsuge på 37 timer, jf. bekendtgørelsens § 3, når de efter beskæftigelse omfattet af aftalen melder sig ledige i Danmark.

Direktoratet finder således, at en arbejdsgiver, der skattemæssigt er registreret i Danmark, ikke kan anses for at være "en arbejdsgiver i udlandet" i henhold til bekendtgørelsens § 3 med tilhørende vejledning med den konsekvens, at opgørelsen af overskydende timer skal foretages i forhold til en arbejdsuge på 54 timer.

X modsæridende udsagn?
Jeg mener der kan foretages på 2 måder!

For så vidt angår reglen i bekendtgørelsens § 2 om, at opgørelsen af overskydende timer kan ske i forhold til et højere timetal end 37 timer pr. uge, hvis arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm i en kollektiv overenskomst er fastsat til et højere timetal, skal direktoratet bemærke, at bestemmelsen efter direktoratets opfattelse ikke kan finde anvendelse på medlemmer omfattet af aftalen, idet det følger af vejledningen til bestemmelsen, at den ikke finder anvendelse i situationer, hvor mængden af arbejdsopgaver er afhængig af den fastsatte arbejdstid."

2. Arbejde for grønlandsk arbejdsgiver

Udover arbejde omfattet af aftalen med Fadvig opstår der også spørgsmål om opgørelse af overskydende timer for medlemmer, der har været beskæftiget hos en grønlandsk registreret arbejdsgiver.

I overenskomsten mellem Grønlands Arbejdsgiverforening og SIK er der for ansatte på timeløn indenfor brancherne Bygningshåndværkere, VVS & EL samt Entreprenører fastsat en normal arbejdstid på 80 timer for en 14 dages periode.

I overenskomsten mellem Grønlands Landsstyre og BAT for tilkaldte håndværkere/ specialarbejdere og det ved lufthavnen i Kangerlussuaq (Sønder Strømfjord) tilkaldte personale er der fastsat en normal ugentlig arbejdstid på 40 timer pr. uge.

Grønland anses i forhold til reglerne om arbejdsløshedsforsikring for udland.

I § 3 i bekendtgørelsen om overskydende timer er fastsat følgende:

" § 3. Hvis et medlem har arbejdet i udlandet, og arbejdet har været omfattet af en udenlandsk kollektiv overenskomst eller lov, hvor arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge, opgøres overskydende timer i forhold til dette timetal."

For medlemmer, der har været beskæftiget hos grønlandske arbejdsgivere under de to nævnte overenskomster, vil opgørelse af overskydende timer derfor skulle ske i forhold til 40 timer.

Venlig hilsen

POUL ERIK SKOV CHRISTENSEN / MORTEN KASPERSEN

33/42/40

§ 1. Definition af medarbejdere

Stk. 1. Ved funktionærer forstås i denne overenskomst:

Kontor- og lagermedarbejdere, hvor det i ansættelsesbrevet er angivet, at ansættelsen sker på de i overenskomsten angivne funktionærignende vilkår.

Stk. 2. Ved timelønnede forstås i denne overenskomst:

Håndværkere, brandmænd og arbejdere, hvor det i ansættelsesbrevet er angivet, at ansættelsen sker på de i overenskomsten angivne timelønsvilkår.

§ 2. Ansættelsesens varighed m.v.

Stk. 1. For udsendte timelønnede medarbejdere gælder ansættelsen fra dagen for afrejsen fra Københavns Lufthavn til dagen for ankomsten samme sted. For lokalt ansatte medarbejdere gælder ansættelsen fra dagen for afrejsen fra den offentlige lufthavn/heliport, der ligger nærmest ved den i ansættelsesbrevet angivne adresse, til dagen for ankomsten samme sted.

For funktionærer gælder ansættelsen fra dagen for afrejsen fra Københavns Lufthavn, respektive ovennævnte lufthavn/heliport, indtil ansættelsesforholdet skriftligt opsiges af en af parterne med det i den danske funktionærlov gældende varsel.

Efterfølgende vil Københavns Lufthavn og den offentlige lufthavn/heliport blive benævnt som udrejsestedet.

Stk. 2. Arbejdet omfatter primært det i ansættelsesbrevet anførte arbejdsområde. Hvis en medarbejder midlertidigt (under 3 uger) må flyttes til andet arbejde end anført i ansættelsesbrevet, må dette ikke medføre en lavere timeindtjening, medmindre andet aftales skriftligt parterne imellem. Flyttes en medarbejder permanent til andet arbejde, skal der udfærdiges et nyt ansættelsesbrev underskrevet af såvel arbejdsgiver som arbejdstager.

Undtaget herfor er deltagelse i eftersøgnings- og redningsarbejde i forbindelse med en katastrofesituation.

Stk. 3. For ansættelsesforholdet gælder de i Grønland og de i det dansk-amerikanske forsvarsområde gældende bestemmelser og anordninger, herunder at familie ikke kan medtages til arbejdsstedet.

Der oprettes et ansættelsesbrev med følgende indhold:

- a) ansættelsesdato
- b) arbejdsområde (såfremt der er tale om en kombinationsstilling, skal medarbejderen ved ansættelsen tydeligt informeres om stillingens indhold)
- c) løngruppe
- d) den på ansættelsesdatoen gældende minimale ugentlige effektive arbejdstid
- e) opsigelsesvarsel
- f) udrejsestedet
- g) hjemrejse i forbindelse med endeligt arbejdsophør

pladsen indeholdende orientering om generelle forhold, bestemmelser og anordninger gældende for ophold i det dansk-amerikanske forsvarsområde, samt den af arbejdsgiveren betalte forsikringsdækning af medarbejderne, jf. § 12.

Ved underskrift af ansættelsesbrevet bekræfter medarbejderen at have modtaget og gennemlæst overenskomsten samt redegørelsen for forholdene på arbejdspladsen.

Der afholdes et kort orienteringsmøde på ankomstdagen vedrørende sikkerhedsforhold på arbejdspladsen. Snarest muligt efter ankomsten afholdes der et større orienteringsmøde i arbejdstiden. I mødet deltager fællestillidsmanden eller dennes stedfortræder.

Stk. 4. Medarbejderen er forpligtet til eventuelt at arbejde direkte under ikke-dansk ledelse.

§ 3. Normal arbejdstid

Stk. 1. Den normale ugentlige arbejdstid planlægges på ugens første fem dage mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, medmindre andet aftales lokalt af hensyn til arbejdets udførelse. (f.eks. for vagtgående personale, snerydningsmandskab o. lign.)

Arbejdstidens beliggenhed inden for døgnets 24 timer fastlægges dog af arbejdsledelsen i samråd med tillidsrepræsentanten, når arbejdets art kræver dette, samt ved døgnbemanding.

§ 4. Normalt arbejdsforhold

Det månedlige timetal må ikke overskride de af USAF eller dansk/grønlandske myndigheder til enhver tid foreskrevne sikkerhedsgrenser.

Stk. 2.

- a) Arbejdstiden kan normalt højst deles med én pause af én times varighed, med mindre andet aftales lokalt.
- b) Forskydes spisepausen grundet arbejdets tarv ud over én time fra dens normale start, betales pausen som effektivt arbejde. Pausen er så på 30 minutter.

Såfremt en medarbejder bliver tilsagt til overarbejde i forlængelse af eller før normal arbejdstid og derved bliver forhindret i at indtage et måltid mad inden for Dining Hall's åbningstid, har medarbejderen ret til en betalt pause à 30 minutters varighed. Medarbejdere, der har ekstraordinært overarbejde på lær-, søn- og heligdage, vil ligeledes få en spisepause à 30 minutters varighed betalt for hver 4. time.

- c) Pauser uden for det i stk. 2 a) anførte fastsættes til 2 x 15 minutter i den planlagte arbejdstid. Pauserne afholdes altid i henhold til arbejdets tarv, enten på arbejdsstedet eller i værkstedets kaffestue efter arbejdslederens anvisning.