

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att. EU-specialudvalget for Arbejdsmarked og Sociale Forhold

Sendt på mail til: kta@bm.dk, tlo@bm.dk og shj@bm.dk

Den 29. januar 2018

EU-Kommissionens forslag om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår

FA takker for høring af den 22. december 2018 af EU-kommissionens forslag om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Overordnet set støtter FA, at medarbejdere har gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår.

DOK. NR.:
FAID-6-54764
SAG. NR.:
FAID-6-54764

FA har forståelse for, at direktivforslaget skal ses i et europæisk perspektiv. I den forlængelse skal FA dog bemærke, at der med forslaget er tale om en markant ændring af ansættelsesbevisdirektivet. Overordnet set går direktivet fra at indeholde bestemmelser om indholdet i ansættelsesbeviser og arbejdsgivers oplysningspligt til bl.a. at indeholde materielle bestemmelser om mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår o.l.

Det skaber en - efter FA's vurdering - u hensigtsmæssig retstilstand, der hverken gavner arbejdsgivere eller lønmodtagere. FA har derfor væsentlige betænkeligheder vedrørende direktivforslaget, som FA anser for at være et indgreb i overenskomstparternes autonomi og princippet om arbejdsgiverens ledelsesret. Derudover synes flere af bestemmelserne i direktivet at være så uklare, at de giver anledning til fortolkningsvanskeligheder.

I den forbindelse har FA følgende bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

Ad art. 1, stk. 3 og 4

FA noterer sig, at Kommissionen foreslår at ændre undtagelsesreglerne fra de nugældende regler, hvor ansættelsesforhold - der ikke overstiger en samlet varighed af en måned og/eller, hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer - kan undtages, til at alene arbejdstagere med et ansættelsesforhold på 8 timer eller derunder kan undtages fra direktivets bestemmelser, forudsat, at der ikke er tale om fx tilkaldvikarer eller lignende jf. art. 1, stk. 4.

Ændringen vil både medføre øgede administrationsomkostninger og give mindre incitament til at indgå korttidsansættelser, hvilket kan have en negativ effekt på arbejdsudbuddet.

FA er derfor af den opfattelse, at den foreslåede ændring vil have en modsatrettet effekt.

Ad art. 1 stk. 5

Det fremgår af bestemmelsen, at det er op til medlemsstaten, at bestemme hvilke personer der er ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser for arbejdsgivere, der er fastlagt i direktivet, herunder kan medlemsstaten beslutte, at alle eller en del af forpligtelserne skal pålægges en part, der ikke er part i ansættelsesforholdet fx ved vikararbejde.

FA finder det uhensigtsmæssigt, at der åbnes op for, at andre end en medarbejders arbejdsgiver kan blive pålagt ansvar efter dette direktiv. Det giver en uhensigtsmæssig retstilstand, hvis fx den virksomhed, som gennem et vikarbureau anvender en vikar, bliver pålagt pligter overfor vikaren efter direktivet. Denne virksomhed har ingen eller ringe mulighed for at rette for sig. Det er problematisk i forhold til vikarbureau-loven.

Ad art. 2 stk. 1

Det fremgår af bestemmelsens litra a og b, at der indføres en EU-retlig definition af bl.a. arbejdstagerbegrebet og arbejdsgiverbegrebet.

FA skal bemærke, at det er uhensigtsmæssigt, at der indføres et EU-retligt lønmodtagerbegreb. Danmark har en række forskellige lønmodtagerbegreber, herunder forskellige lønmodtagerbegreber i ferieloven, skattelovgivningen, funktionærloven og arbejdsskadesikringsloven.

En ny EU-retlig definition kan derfor få betydning på andre retsområder, end det der umiddelbart fremgår af dette lovforslag. På den baggrund har FA væsentlige betænkeligheder.

Det fremgår af forarbejderne til den nugældende lov om ansættelsesbeviser om lønmodtagerbegrebet:

"Den foreslåede definition i forslaget § 1, stk. 2, indebærer, at der bliver sammenfald mellem den personkreds, som er lønmodtager i denne lov og den personkreds, hvis indtægt er indkomstskattepligtig efter kildeskatte-lovens § 43, stk. 1.

Formelt er der imidlertid stadig tale om en selvstændig definition. Det indebærer, at de retsanvendende myndigheder selvstændigt må tage stilling til, om en person i givet fald ud fra denne lovs forudsætninger skal anses for lønmodtager eller ej. Det vil naturligvis i den forbindelse have væsentlig betydning, hvordan den personkreds, hvis indtægter er indkomstskattepligtig efter kildeskatte-lovens § 43, stk. 1, afgrænses, men man skal ikke nødvendigvis nu og i fremtiden nå til det samme resultat i medfør af de to love."

FA forventer, at Beskæftigelsesministeriet sikrer, at den samme retstilling opretholdes.

I direktivets definition på arbejdsgiverbegrebet, art. 2, stk. 1, litra b, fremgår det, at en arbejdsgiver er "en eller flere fysiske eller juridiske personer, der er direkte eller indirekte part i et ansættelsesforhold med en arbejdstager".

FA finder det uklart, hvad der menes med "indirekte", herunder hvornår man er en indirekte arbejdsgiver og kan blive pålagt oplysningskrav. Reglen synes derfor uhensigtsmæssig ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt.

Ad art. 3, stk. 2, litra f

Som noget nyt tilføjes der i litra f, at varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid skal oplyses. Funktionærloven indeholder regler og vilkår for prøvetid, hvorfor reglen er et indgreb i materiel dansk ret.

Ad art. 3 stk. 2, litra g

Det fremgår af litra g, at arbejdsgiver skal oplyse om "ret til uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder". Det er FA's vurdering, at bestemmelsen er uklar. FA antager, at der henvises til bestemmelsen i direktivets art. 11, om retten til uddannelse, når uddannelsen pålægges som følge af EU-lovgivning, national lovgivning eller relevante kollektive overenskomster.

Hvis dette er korrekt, foreslår FA, at der henvises til artikel 11, eller der bruges samme ordlyd, idet der kan opstå fortolkningsvanskeligheder.

Ad art. 3 stk. 2 litra l

Af bestemmelsen fremgår det, at arbejdsgiveren – i de tilfælde arbejdstidsplanen er helt eller fortrinsvis skiftende – skal oplyse om en række forhold i ansættelsesbeviset.

Det fremgår af art. 3 stk. 3 modsætningsvis, at denne oplysning ikke kan gives ved henvisning til lov eller kollektiv overenskomst. FA finder det besynderligt, at der ikke kan henvises til overenskomstregler om arbejdstid, hvorved hensynet med direktivet vil tilgodeses, jf. den generelle ret til at henvise til en relevant overenskomst.

FA foreslår derfor, at litra l inkluderes i art. 3 stk. 3, således at oplysningen kan gives ved henvisning til overenskomsten.

Ad art. 3 stk. 2 litra n

FA noterer sig, at arbejdsgivere kan leve op til denne bestemmelse ved at henvise til lovgivning eller overenskomst, jf. art. 3 stk. 3. FA ser gerne, at det mere udtømmende præciseres, hvilke konkrete forsikringsforhold der skal oplyses om, særligt set i lyset af bemærkningerne i præambel 15.

Ad art. 7

FA gør opmærksom på, at funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6 om prøvetid og lov om erhvervsuddannelsers § 60 stk. 2 indeholder bestemmelser om prøvetid. Direktivet griber således ind i forhold, der allerede er reguleret af dansk ret, hvilket FA finder uhensigtsmæssigt.

Ad art. 8

Det fremgår af artikel 8, at arbejdsgivere ikke må forbyde arbejdstagere at tage beskæftigelse hos andre arbejdsgivere. Reglen modificeres af undtagelsesbestemmelsen i stk. 2.

Det er FA's holdning, at et sådant forbud er et indgreb i ledelsesretten og findes derfor uhensigtsmæssig, da det skaber problemer med den grundlæggende loyalitetspligt.

Ad art. 9

Det er FA's holdning, at bestemmelsen er uklart formuleret, hvilket kan give anledning til fortolkningsvanskeligheder. I bestemmelsen henvises der til art. 3, stk. 2 litra l, som jf. art. 3 stk. 3 ikke kan opfyldes ved henvisning til overenskomst. I FA's overenskomster har overenskomstparterne taget stilling til regler om arbejdstid og placeringen af denne, og dermed udtrykker overenskomsten den rette balance mellem lønmodtager og arbejdsgiver. Denne balance vil med den tilsigtede retstilstand blive tilsidesat. Forslaget udgør i så fald et direkte indgreb i eksisterende kollektive overenskomster og den danske model, hvilket er uacceptabelt.

Ad art. 11

Medarbejdere i den finansielle sektor er underlagt stadigt stigende kompetencekrav i form fx certificering af investeringsrådgivere eller kompetencekrav som følge af forsikringsdistributionsdirektivet, som forventes at træde i kraft i år.

Finanssektoren er derfor allerede pålagt lovgivningsmæssige krav. Som følge af bestemmelsen skal denne uddannelse betales af arbejdsgiverne. FA finder derfor bestemmelsen uforholdsmæssig.

FA kan oplyse, at der i overenskomster på det finansielle område er aftalt ret til uddannelse m.v. gennem kollektive overenskomster, og emnet er et centralt tema i overenskomstforhandlingerne. Derfor er det FA's holdning, at det er et indgreb i arbejdsmarkedets parter's råderum.

Ad art. 12

FA mener principielt ikke, at det er medlemsstaterne, der skal tillade arbejdsmarkedets parter at indgå kollektive overenskomster. Dette er en grundlæggende rettighed, der også er indskrevet i TEUF.

Ad art. 13

Det fremgår af bestemmelsen, at medlemsstaterne forpligtes til at sikre, at bestemmelser i individuelle eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller andre ordninger er gyldige.

Indledningsvis undrer FA sig over anvendelsen af begrebet "individuelle overenskomster". Derudover ønskes det præciseret, hvad virksomheders interne reglementer omfatter.

Ad art. 17, nr. 3

FA noterer sig, at bestemmelsen indfører en skærpelse af bevisreglerne i form af delt bevisbyrde. Efter FA's opfattelse er de almindelige processuelle regler tilstrækkelige.

Ad art. 18

FA finder, at de nugældende nationale regler om sanktion på ansættelsesbevisområdet er tilstrækkelige, idet de er effektive, forholdsmæssige og har en afskrækkende virkning.

Med venlig hilsen



Merete Preisler
Underdirektør, FA



Kontakt: Morten Holm Bundgaard, mhb@fanet.dk