



Ankestyrelsen

Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161).

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen

23. august 2022

J.nr. 22-36529

Cpr.nr.

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Til: Postenheden (post@bm.dk)
Cc: Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Anders Levy (akl@bm.dk)
Fra: ATP - Anders Østergaard (ano@atp-anke.dk)
Titel: Sv: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring
E-mailtitel:
Sendt: 23-08-2022 10:35

Vedr. BM's j. nr. 2021-9687

Ankenævnet for ATP m.m. har ingen bemærkninger til udkast til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Venlig hilsen

Anders Østergaard

Sekretær

Ankenævnet for ATP m.m.

Til: Advokatrådet (postkasse@advokatsamfundet.dk), Akademikerne (ac@ac.dk), Ankenævnet for Søfartsforhold (nh@naevneneneshus.dk), Ankestyrelsen (ast@ast.dk), ATP (pote@atp.dk), Business Danmark (sikkerjur@businessdanmark.dk), Business Danmark Centralorganisationens Fællesudvalg (info@cfu-net.dk), CO-søfart (cosea@co-sea.dk), DANMARKS FRIE FAGFORENING ADMINISTRATIONEN (DFF@DFF.net), Dansk Erhverv (høring (hoeringssager@danskerhverv.dk), Danske Advokater (ser@danskeadvokater.dk), Danske Rederier (info@danishshipping.dk), Danske Regioner (regioner@regioner.dk), Datatilsynet (dt@datatilsynet.dk), DEN DANSKE DOMMERFORENING (dommerforeningen@gmail.com), DI Byggeri (info@byggaranti.dk), Erhvervsstyrelsen (erst@erst.dk), finanssektorens arbejdsgiverforening (fa@fanet.dk), FORENINGEN DANSKE REVISORER (fdr@fdr.dk), Forhandlingsfællesskabet (post@forhandlingsfaelleskabet.dk), Færdselsstyrelsen (info@fstyr.dk), GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE (info@gls-a.dk), HK Service (hoktransport@gmail.com), Indenrigs- og Boligministeriet (im@im.dk), Kommunernes Landsforening (KL@KL.DK), Kooperationen (kontakt@kooperationen.dk), Lederne Søfart (mail@ledernesofart.dk), Lærernes Centralorganisation (lc@skaf-net.dk), Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (medst@medst.dk), S/I Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd (info@shw.dk), SMV Danmark (smv@smvdanmark.dk), Team Effektiv Regulering (letbyder@erst.dk), Udbetaling Danmark (udbetalingdanmark@atp.dk), Udbetaling Danmark (udbetalingdanmark@atp.dk), 3F (horingshenvendelser@3f.dk), 3F Privat Service, Hotel og Restauration (privat.service@3f.dk), 3F Sømændene (unisea@3f.dk), ATP's Ankenævn (post@atp-anke.dk), Arbejdsretten (aretten@arbejdsretten.dk), Kristian Bak (KBA@star.dk), Bolig- og Planstyrelsen (bpst@bpst.dk), Danmarks Fiskeriforening (mail (mail@dkfisk.dk), Danmarks Pelagiske Producentorganisation (info@pelagisk.dk), Dansk Arbejdsgiverforening (da@da.dk), di@di.dk (di@di.dk), Dansk Metal (metal@danskmetal.dk), Det Faglige Hus - A-kasse (info@detfagligehus.dk), Digitaliseringsstyrelsen (digst@digst.dk), 1-DEP Erhvervsministeriets officielle postkasse (em@em.dk), Fagbevægelsens Hovedorganisation (fh@fho.dk), Faglig Fælles Forbund 3F (3f@3f.dk), Finansministeriets postkasse (fm@fm.dk), Fiskeriets Arbejdsmiljøråd (post@f-a.dk), Fiskernes Forbund (mail@fiskernesforbund.dk), FOA - fag og arbejde (liho@foa.dk), Forsvarsministeriet (fmn@fmn.dk), Frie Funktionærer (kontakt@frie.dk), IDT Arbejdsgiver (info@itdarbejdsgiver.dk), Kristelig Fagbevægelse KRIFA (pol.sekr@krifa.dk), Landbrug & Fødevarer (hoering@lf.dk), LEDERNE (Lederne@lederne.dk), Maskinmestrenes Forening (tjm@tryg.dk), Skatteministeriet (skm@skm.dk), Social- og Ældreministeriet (sm@sm.dk), Statsministeriet (stm@stm.dk), Transportministeriet (trm@trm.dk), UFM FP DEP - UFM Departement (ufm@ufm.dk)

Fra: Postenheden (post@bm.dk)
Titel: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring
E-mailtitel: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161)
Sendt: 15-08-2022 14:28

Hermed fremsendes Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring.

Venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Til: Postenheden (post@bm.dk)
Fra: Arbejdsretten (aretten@arbejdsretten.dk)
Titel: Arbejdsretten - Vedr. Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring
E-mailtitel: Arbejdsretten - Vedr. Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161)
Sendt: 07-09-2022 14:24

Fra: Tine Vuust <tvu@arbejdsretten.dk>
Sendt: 7. september 2022 11:27
Til: Arbejdsretten <Aretten@arbejdsretten.dk>
Emne: SV: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161)

Ingen bemærkninger... 😊

Med venlig hilsen

Tine Vuust, landsdommer

Sekretariatsleder

Telefon 33956721

tvu@arbejdsretten.dk

-

[Sådan behandler vi personoplysninger](#)

Fra: Postenheden <post@bm.dk>
Sendt: 15. august 2022 14:28
Til: 3F <horingshenvendelser@3f.dk>; 3F Privat Service, Hotel og Restaution <privat.service@3f.dk>; 3F Søsmændene <unisea@3f.dk>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Akademikerne <ac@ac.dk>; Ankenævnet for Søfartsforhold <nh@naevneneneshus.dk>; Post ATP-Anke <post@atp-anke.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Arbejdsretten <Aretten@arbejdsretten.dk>; ATP <pote@atp.dk>; Kristian Bak <KBA@star.dk>; Bolig- og Planstyrelsens hovedpostkasse <bpst@bpst.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Business Danmark Centralorganisationens Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; CO-søfart <cosea@co-sea.dk>; Danmarks Fiskeriforening (mail) <mail@dkfisk.dk>; DANMARKS FRIE FAGFORENING ADMINISTRATIONEN <DFF@DFF.net>; Danmarks Pelagiske Producentorganisation <info@pelagisk.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Erhverv (høring) <hoeringssager@danskerhverv.dk>; di@di.dk; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Danske Advokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <dommerforeningen@gmail.com>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; DI Byggeri <info@byggaranti.dk>; FM Digitaliseringsstyrelsen <digst@digst.dk>; 1-DEP Erhvervsministeriets officielle postkasse <em@em.dk>; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Faglig Fælles Forbund 3F <3f@3f.dk>; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; finanssektorens arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Fiskeriets Arbejdsmiljøråd <post@f-a.dk>; Fiskernes Forbund <mail@fiskernesforbund.dk>; FOA - fag og arbejde <liho@foa.dk>; FORENINGEN DANSKE REVISORER <fdr@fdr.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Forsvarsministeriet <fmn@fmn.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; Færdselsstyrelsen <info@fstyr.dk>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gl-a.dk>; HK Service <hoktransport@gmail.com>; IDT Arbejdsgiver <info@itdarbejdsgiver.dk>; Indenrigs- og Boligministeriet <im@im.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kooperationen <kontakt@kooperationen.dk>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <pol.sekr@krifa.dk>; Landbrug & Fødevarer <hoering@lf.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; Lederne Søfart <mail@ledernesofart.dk>; Lærernes Centralorganisation <lc@skaf-net.dk>; Maskinmestrenes Forening <tjm@tryg.dk>; MEDST - Medarbejder- og Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; S/I Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd <info@shw.dk>; Skatteministeriet <skm@skm.dk>; SMV Danmark <smv@smvdanmark.dk>; Social- og Ældreministeriet <sm@sm.dk>; Statsministeriet <stm@stm.dk>; Team Effektiv Regulering <letbyder@erst.dk>; Transportministeriet <trm@trm.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; UFM FP DEP - UFM Departement <ufm@ufm.dk>
Emne: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161)

Hermed fremsendes Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring.

Venlig hilsen
Sagsstyringsenheden

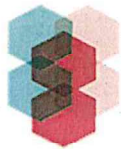


Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk



Forhandlings
fællesskabet

Til
Beskæftigelsesministeriet

bm@bm.dk, abr@bm.dk og akl@bm.dk

Aktivitetsnr.: 22-0161.3
NK
Direkte tlf.nr.: 3347 06
8. september 2022

Vedr.: Forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår - deres j.nr. 2021-9687

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 15. august 2022 modtaget høring af udkast til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår med frist for eventuelle bemærkninger den 12. september 2022.

Forhandlingsfællesskabet er overordnet tilfreds med, at der med implementering af Arbejdsvilkårsdirektivet (EU/2019/1152) lægges op til forbedrede arbejdsvilkår ved at gennemsigtige og forudsigelige ansættelser fremmes.

Forhandlingsfællesskabet har herudover bemærkninger til to overordnede forhold: Rammerne for aftaleimplementering af direktivet og lovens anvendelse på tilkaldevikarer.

Vedr. rammerne for aftaleimplementering af direktivet

Forhandlingsfællesskabet skal indledningsvist udtrykke tilfredshed med, at udkastet til lovforslag lægger op til, at implementering af Arbejdsvilkårsdirektivet (EU/2019/1152) sker på en sådan måde, at det er muligt for arbejdsmarkedets parter at aftaleimplementere direktivet.

Forhandlingsfællesskabet konstaterer således, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, at en pligt for arbejdsgiver til at give den ansatte dels oplysning om ansættelsesvilkår (formelle rettigheder), dels mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår (materielle rettigheder) følger af en kollektiv overenskomst, der indeholder regler, der mindst svarer til direktivet artikel 2-13, jf. lovforslagets §1 stk. 4. Det er samtidig præciseret, at de materielle rettigheder ikke finder anvendelse for ansatte, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, og som dækker hele det danske område, og sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere.

Forhandlingsfællesskabet skal for god ordens skyld oplyse, at Forhandlingsfællesskabet og Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer endnu ikke har taget stilling til, om de kommunale og regionale aftaler overenskomster sikrer den overordnede beskyttelse i direktivets forstand i forhold til de materielle bestemmelser i direktivets kapitel 3 og i henhold til direktivets formål.

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at FH og DA har indgået en forståelsesaftale vedr. indholdet af arbejdsvilkårsdirektivet, herunder indholdet af arbejdsvilkårsdirektivets kapitel 3 (art. 8-13) i forhold til de overenskomster, der er indgået på FH/DA-området. Det fremgår endvidere, at FH og DA er enige om, at en række nærmere oplyste elementer kan indgå ved vurderingen af hvorvidt overenskomsterne respekterer den overordnede beskyttelse af lønmodtageren. Forhandlingsfællesskabet tager i den forbindelse forbehold for om de oplyste elementer er relevante i forhold til vurderingen på det kommunale og regionale område.

Vedr. lovens anvendelse på tilkaldevikarer

Forhandlingsfællesskabet har særligt set frem til, at forbedringerne også skulle gælde lønmodtagere med en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, jf. direktivets præmis 12 og 35, hvoraf det bl.a. fremgår at *"Ansættelseskontrakter på tilkaldebasis, herunder kontrakter uden fast timetal, i henhold til hvilke arbejdsgiveren har fleksibilitet til at kalde arbejdstageren på arbejde, når der er behov for det, er særligt uforudsigelige for arbejdstageren. Medlemsstater, der tillader sådanne kontrakter, bør sikre, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forhindre, at de misbruges. Sådanne foranstaltninger kan tage form af begrænsninger i anvendelsen og varigheden af sådanne kontrakter, af en afkræftelig formodning om, at der forefindes en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et garanteret antal betalte timer baseret på præsterede arbejdstimer i en forudgående referenceperiode, eller af andre tilsvarende foranstaltninger, der sikrer effektiv forebyggelse af misbrug."*

Forhandlingsfællesskabet er på den baggrund forundret, når der med lovforslaget skabes tvivl om de lønmodtagere, der typisk er ansat på tilkald i Danmark – tilkaldevikarer som ikke er forpligtede til at tage en mulig tilkaldevagt – overhovedet er omfattet af lovforslaget, herunder de foreslåede forbedringer, jf. lovforslaget s. 38f. Forhandlingsfællesskabet skal i den forbindelse i øvrigt henvise til, at det af ekspertgruppens rapport s. 34-35 fremgår, at *"An EEA/EFTA observer asked whether on-demand work where the worker is not under an obligation to accept a work assignment and where each work assignment is carried out under a separate employment contract would fall under point [article 4] (l), (m) or neither". Hertil svarede EU-kommissionen "a priori that such a type of work pattern would seem unpredictable, and consequently would fall under point (m)".* Det skal i den forbindelse bemærkes, at tilkaldevikarer ikke er en ubetydelig gruppe, idet det anslås, at der er ca. 74.000 alene på det kommunale og regionale område.

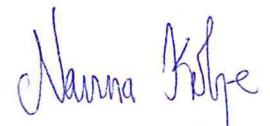
Forhandlingsfællesskabet skal på den baggrund opfordre til, at det i lovforslaget tydeliggøres, at tilkaldevikarer som ikke er forpligtede til at tage en mulig tilkaldevagt, er omfattet af lovforslaget, og ydermere er omfattet af undtagelsesbestemmelsen i §1, stk. 3.

Afslutningsvist savner Forhandlingsfællesskabet, at udkastet til lovforslag tager stilling til, hvorledes lovgiver stiller sig i forhold til de særlige regler for tjenestemænd fx om prøveansættelse.

Forhandlingsfællesskabet skal i øvrigt henvise til eventuelle høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt til eventuelle høringssvar fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen


Helle Basse


Nanna Kolze

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk
abr@bm.dk
akl@bm.dk

J.nr. 2021-9687

Akademikernes høringssvar til forslag til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Akademikerne støtter overordnet op om lovforslaget, som har til formål at implementere Arbejdsvilkårsdirektivet (EU 2019/1152) i dansk lovgivning.

Akademikerne finder det særligt positivt, at der med direktivet og lovforslaget sigtes mod at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtige og forudsigelig ansættelse, og at dette også har til hensigt at blive udbredt til lønmodtagere med en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. I den forbindelse bør det dog bemærkes, at tilkaldevikarer i mange situationer er at henregne til gruppen med løsere tilknytning og befinder sig i en særlig sårbar situation, og derfor er det uforståeligt, at disse ikke omfattes af lovforslaget fuldt ud, uanset det antal timer de faktisk arbejder - der kan i den forbindelse henvises til direktivets præambelbemærkning 12.

Mere konkret skal det bemærkes til de enkelte bestemmelser:

Lovforslagets § 1, stk. 5.

Lovforslaget lægger op til, at direktivets materielle rettigheder ikke finder direkte anvendelse for lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, og som dækker hele det danske område, og sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere jf. direktivets artikel 14.

Akademikerne skal i den forbindelse bemærke, at arbejdsmarkedsparterne på akademikerområdet endnu ikke har forholdt sig til, om akademikeroverenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse i direktivets forstand i forhold til de materielle bestemmelser i direktivets kapitel 3 og i henhold til direktivets formål.

Det følger af lovforslagets bemærkninger, at FH og DA har drøftet indholdet af arbejdsvilkårsdirektivets kapitel 3 (art. 8-13) i forhold til de overenskomster, der er indgået af FH's medlemmer og DA's medlemmer samt medlemmer heraf. Det fremgår endvidere, at ved vurderingen af

Den 8. september 2022
Sagsnr. S-2022-926
Dok.nr. D-2022-48188
jdj/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

hvorvidt overenskomsterne respekterer den overordnede beskyttelse af lønmodtageren ved fastsættelse af arbejdsvilkår, der er forskellige fra dem, som er fastlagt i art. 8-13 og direktivets formål, som udtrykt i art. 1, stk. 1, er FH og DA enige om, at en række nærmere oplyste elementer kan indgå.

Akademikerne må tage et forbehold for, om de oplyste elementer er relevante i forhold til vurderingen på akademikerområdet, indtil dette har været drøftet med arbejdsgivermodparterne på akademikerområdet. Tilsvarende må tages et forbehold for udfaldet af disse drøftelser i forhold til om overenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse i direktivets forstand, eller om bestemmelserne i direktivets kapitel 3 skal implementeres i overenskomsterne helt eller delvist.

§ 6 Prøvetid

Akademikerne finder det vanskeligt at opretholde funktionærlovens § 2, stk. 5 og stk. 6 i forhold til tidsbegrænsede ansættelsesforhold, når det fremgår af direktivet, at det skal sikres, at prøvetiden står i et rimeligt forhold til kontraktens varighed. Akademikerne skal derfor foreslå, at også tidsbegrænsede ansatte funktionærer omfattes af reglen om, at prøvetiden højst kan udgøre en fjerdedel af ansættelsestiden, dog maksimalt 3 måneder.

Akademikerne skal desuden henstille til, at der i forbindelse med implementeringen af direktivets artikel 8 tillige sker konsekvensændringer i Funktionærlovens § 2b, så 1-års grænsen nedsættes til 6 måneder. Funktionærer er i realiteten prøvetidsansatte i det første år, når funktionærloven ikke giver adgang til godtgørelse for urimelig afskedigelse, før man har været ansat i et år. Dette er ikke i overensstemmelse med direktivets artikel 8, der indfører et maksimum på 6 måneder for prøvetid. I § 6, stk. 3 foreslås det, at der ikke kan aftales yderligere prøvetid i forbindelse med forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold. I direktivets artikel 8, stk. 2 nævnes fornyelse af en kontrakt vedrørende samme funktion og opgaver. Akademikerne skal derfor foreslå, at der ikke kan indføres ny prøvetid ved en genansættelse inden for 6 måneder i en stilling med samme funktion eller opgaver, som man allerede har bestået prøvetiden i ved en tidligere ansættelse.

§ 7 Sideløbende ansættelse

Akademikerne finder, at de nævnte uforenelighedsbegrænsninger i lovforslagets § 7, stk. 2 er unødvendige, og risikerer at føre til en indskrænkning af den direktivsikrede ret til sideløbende ansættelse.

I stedet kan der henvises til den almindelige loyalitetsforpligtelse i et ansættelsesforhold samt lov om forretningshemmeligheder og markedsføringslovens regler om beskyttelse af forretningshemmeligheder, som sikrer mod uberettiget videregivelse eller udnyttelse af forretningshem-

meligheder, hvilket bør være tilstrækkeligt til, at der er behov for at anvende yderligere uforenelighedsbegrænsninger.

Hensynet til "integriteten i den offentlige forvaltning" må antages allerede i dag at være reguleret af decorumkravet for offentlige ansatte samt habilitetsregler og tavshedsbestemmelser i forvaltningsloven m.v. Det må derfor tydeliggøres i lovforslaget, at der ikke med lovforslagets § 7, stk. 2 indføres en yderligere indskrænkning af retten til sideløbende ansættelse, end der allerede gælder for offentligt ansatte.

§ 16 Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

Lovforslagets § 16, stk. 3, fastsætter, at arbejdsgiver alene skal udlevere eller supplere dokumenter for allerede ansatte den 1. januar 2023, når det sker efter anmodning. Anmodningen skal efterkommes senest efter 8 uger.

Fristen bør følge lovens almindelige udgangspunkt, dvs. 7 dage hhv. 1 måned, afhængigt af hvilke oplysninger, der er tale om.

Lovforslaget kunne desuden godt tydeliggøre, hvordan man skal forholde sig til de materielle rettigheder i lovens §§ 6-11 i forhold til de ansættelseskontrakter, hvor der ved lovens ikrafttrædelse er aftalt vilkår, der er ringere end lovens §§ 6-11, og hvor ansættelsesforholdet ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Eksempelvis bør det sikres enten i lovteksten eller i bemærkningerne til lovudkastets § 7, jf. § 16, at forbuddet i § 7 mod, at arbejdsgiveren søger at hindre lønmodtageren i at tage sideløbende beskæftigelse, træder i kraft umiddelbart samtidig med lovens ikrafttræden og med den virkning, at et eksisterende forbud f.eks. i en ansættelseskontrakt mod bibeskæftigelse er ugyldigt.

Endelig skal det bemærkes, at direktivet skulle have været implementeret i national ret den 1. august 2022. Lovforslaget mangler derfor at forholde sig til, hvordan lønmodtagere i perioden fra den 1. august og frem til lovforslagets foreslåede ikrafttrædelse den 1. januar 2023 får adgang til deres direktivsikrede rettigheder i det omfang, at de ikke allerede har dem.

Tjenestemænd

Akademikerne savner i øvrigt, at lovforslaget tager stilling til de særlige regler for tjenestemænd fx om prøveansættelse.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Anders Levy (akl@bm.dk)
Cc: Heidi Hovmann Nonbo (hnn@krifa.dk)
Fra: Per Dyrholm (ped@krifa.dk)
Titel: SV: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring j.nr. 2021 - 9687
Sendt: 09-09-2022 10:01

Krifa har følgende bemærkninger til udkastet om implementering arbejdsvilkårsdirektivet.

Det er generelt positivt, at der med direktivet og lovforslaget indføres bedre regulering af ansættelsesvilkårene for lønmodtagerne.

Indførelsen af materielle bestemmelser og afskedigelsesbeskyttelse er en klar forstærkning af lønmodtagernes retsstilling.

§1, stk. 4-5 Forskelsbehandling af Fagforeninger

Der er i lovforslaget lagt op til en de facto forskelsbehandling mellem de fagspecifikke og de tværfaglige fagforeninger. Tværfaglige fagforeninger tegner også overenskomster, men vil alt andet lige yderst sjældent være de mest repræsentative.

Loven lægger op til en meget snæver reguleringsmulighed for de tværfaglige i stk.4 og en reel fritagelse for at følge dele af loven for de fagspecifikke i stk. 5. Denne forskelsbehandling bygger angivelig på den antagelse at fagspecifikke overenskomster er gode fordi de er indgået af "rigtige" fagforeninger og tværfaglige overenskomster er dårlige fordi de er indgået af de "forkerte". Det er et usagligt princip, at det afgørende for implementeringen via overenskomster, er hvem der er parter i en kollektiv aftale, og ikke indholdet i aftalen.

Dette vil, som vi har set det så ofte før, gøre det mindre attraktivt for virksomheder at tegne overenskomster med f.eks. Krifa. Krifa og andre fagforeninger vil gerne have lige muligheder og kan ikke acceptere, at lovgiver igen og igen indfører den slags bestemmelser, der gør det vanskeligere at lave sammenhængende overenskomster.

Vi har set dette talrige gange – senest i ferieloven, men havde også diskussionen under vedtagelsen af godskørselsloven. Her lykkedes det først i sidste øjeblik at undgå et rent 3F monopol på godstransport.

Bestemmelsen er et ublu forsøg på at bære yderligt brænde til bålet, hvor nogle fagforeninger synes i deres ret til at bekæmpe andre via lovgivning og alle andre metoder. Et frit fagforeningsvalg indebærer også en lige adgang for fagforeninger til at virke i Danmark.

I ansættelsesbevisloven fandtes denne sondring ikke.

Begrundelse for at undtage noget af oplysningspligten fra 7 dages-fristen jf. § 3, stk. 1 2. pkt. (§ 3, stk. 2, nr. 6,8,9,13-15)

Det virker uoverskueligt og gør det svært for både lønmodtager og arbejdsgiver at agere i, at skulle overholde 2 forskellige frister for oplysningspligten. Især henset til, at oplysningerne ofte gives i en samlet kontrakt.

En sådan differentiering – om end den er overensstemmende med arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5 - fremmer hverken gennemsigtighed eller forudsigelighed.

Der synes heller ikke at være en objektiv begrundelse - ud over arbejdstidsdirektivets artikel 5 - for, hvorfor en lønmodtagers ret til betalt fravær, opsigelsesvarsler eller kendskab til gældende overenskomst er mindre vigtige at få klarlagt for lønmodtageren end de øvrige vilkår.

§ 3, stk. 4 – Lønmodtagernes adgang til kollektive aftaler:

§ 3, stk. 4 bygger på en antagelse om at lønmodtageren har adgang til de pågældende dokumenter, men der forekommer i praksis, at en lang række overenskomster og lokale aftaler ikke er offentligt tilgængelige for lønmodtageren. Direktivet forudsætter, at alle skal have reel og uhindret adgang til oplysningerne om ansættelsesforholdet jf. artikel 5, stk. 3

Kollektive aftaler:

Med bestemmelsen undtages arbejdsgiver - i disse ofte forekommende situationer - for at udlevere væsentlige oplysninger om ansættelsesforholdet f.eks. arbejdstid, løn og opsigelsesvarsler til lønmodtageren i situationer, hvor lønmodtageren ikke har mulighed for at gøre sig bekendt med aftalerne på anden vis.

Der ses ikke i forlængelse af lovforslaget eller i bemærkningerne taget skridt mod at opfylde arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5 nr. 3. for så vidt angår tilgængeligheden af kollektive overenskomster, hvilket må anses for en væsentlig forudsætning for, at henvisning til de pågældende aftaler giver fornøden klarhed for lønmodtageren.

Manglende mulighed for at fremfinde kollektive overenskomster via en generel internetsøgning stiller udenforstående lønmodtagere væsentligt ringere end organiserede lønmodtagere. Situationer som i praksis giver anledning til en lang række tvister, da arbejdsgivere på forespørgsel ofte heller ikke er villige til at udlevere de pågældende oplysninger, når lønmodtageren spørger efter dette.

I situationer, hvor lønmodtageren ikke er medlem af den overenskomstbærende organisation, er lønmodtageren de facto forhindret i at få oplysninger, som er væsentlige for ansættelsesforholdet. Dermed stilles de dårligere som medlemmer af Krifa. Nogle fagforeninger gør overenskomsterne offentligt tilgængeligt, herunder Krifa, men det er ikke alle.

Lokalaftaler:

I forhold til lokalaftaler, som udarbejdes med henvisning til kollektive aftaler, og som i betydeligt omfang regulerer væsentlige ansættelsesvilkår, ses disse hverken nævnt eller reguleret i lovforslaget eller bemærkningerne.

I praksis udgør disse aftaler en stor del af aftalegrundlaget for ansættelsesforholdet, men ofte sker det, at disse ikke udleveres til/stilles til rådighed for lønmodtageren.

Henset til den udvidede materielle beskyttelse der er indlagt i loven, virker dette nu mere uhensigtsmæssig end efter den nugældende lov.

Disse aftaler bør ikke sidestilles med kollektive aftaler, hvilket også underbygges af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5 nr. 3. om almen og gratis offentlig tilgængelighed.

Det skaber uklarhed om denne særlige aftaletype, at den ikke er nævnt i loven.

For både kollektive overenskomster og lokalaftaler bør det derfor gælde, at de skal være let tilgængelige for lønmodtager – uafhængigt af foreningsforhold.

Undtagelse af kollektivt regulerede områder fra loven

Udenforstående lønmodtagere, som ikke kan påberåbe sig organisationernes bordsbestemmelser, må uanset det kollektive element kunne påberåbe sig lovens godtgørelsesbestemmelser af hensyn til den effektive håndhævelse af direktivets bestemmelser, og anmode om prøvelse ved de civile domstole

Dette er nu præciseret med § 13, stk. 3, § 14, stk. 2 og § 15, stk. 4. Det er vi glade for, da det sidestiller udenforstående lønmodtagere med organiserede lønmodtagere og understøtter det frie fagforeningsvalg.

Godtgørelsesniveauet.

Lovens bestemmelser om godtgørelsesniveauet for manglende oplysningspligt er ikke ændret i forhold til den nugældende lov.

Domstolens praksis ved afgørelser om godtgørelsesniveauet harmonerer ikke med lovens ordlyd, da godtgørelser i praksis ikke udmåles efter ugelønninger men i nærmest faste takster på mellem 2.500 og 10.000 kr. med 2.500 kr. interval.

Det kan undre, at man ikke ved indførelsen af ny lovgivning forsøger at skabe harmoni mellem loven og gældende praksis på området, eller i bemærkningerne kommenterer på, hvorfor man trods gældende domstolspraksis ønsker at fastholde ordlyden fra ansættelsesbevisloven.

Venlig hilsen

Per Dyrholm
politisk konsulent

ped@krifa.dk
Tlf: 72277144
Mobil: 25444093



Kommunikation - Samfund
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [facebook](https://www.facebook.com/krifa) - [persondatapolitik](https://www.persondatapolitik.dk)

Mål din eller dit teams arbejdslyst og sammenlign med landsresultater [her](#) .

Fra: Lars Stig Madsen <ls@krifa.dk> **På vegne af** Krifa Kommunikation
Sendt: 15. august 2022 15:18
Til: Per Dyrholm <ped@krifa.dk>
Emne: VS: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161)

Fra: Postenheden <post@bm.dk>
Sendt: 15. august 2022 14:28
Til: 3F <horingshenvendelser@3f.dk>; 3F Privat Service, Hotel og Restaution <privat.service@3f.dk>; 3F Sømandene <unisea@3f.dk>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; Ankenævnet for Søfartsforhold <nh@naevneneneshus.dk>; Ankenævnet for ATP <post@atp-anke.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Arbejdsretten <aretten@arbejdsretten.dk>; ATP <pote@atp.dk>; Beskæftigelsesrådet <kba@star.dk>; Bolig- og Planstyrelsen <bpst@bpst.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Business Danmark Centralorganisationens Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; CO-søfart <cosea@co-sea.dk>; Danmarks Fiskeriproducent Organisation <mail@dkfisk.dk>; DANMARKS FRIE FAGFORENING ADMINISTRATIONEN <DFE@DFE.net>; Danmarks Pelagiske Producentorganisation <info@pelagisk.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Erhverv (høring) <hoeringsager@danskerhverv.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Danske Advokater <ser@danskeadvokater.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <dommerforeningen@gmail.com>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; DI Byggeri <info@byggaranti.dk>; Digitaliseringsstyrelsen <digst@digst.dk>; Erhvervsministeriet <em@em.dk>; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; 3F <3f@3f.dk>; Finansministeriet FM <fm@fm.dk>; finanssektorens arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Fiskeriets Arbejds miljøråd <post@f-a.dk>; Fiskernes Maritim Forbund <mail@fiskernesforbund.dk>; FOA - fag og arbejde <liho@foa.dk>; FORENINGEN DANSKE REVISORER <fdr@fdr.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Forsvarsministeriet <fmn@fmn.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; Færdselsstyrelsen <info@fstyr.dk>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gls-a.dk>; HK Service <hoktransport@gmail.com>; IDT Arbejdsgiver <info@itdarbejdsgiver.dk>; Indenrigs- og Boligministeriet <im@im.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kooperationen <kontakt@kooperationen.dk>; Krifa Kommunikation <pol.sekr@krifa.dk>; Landbrug og fødevarer <info@lf.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; Lederne Søfart <mail@ledernesofart.dk>; Lærernes Centralorganisation <lc@skaf-net.dk>; Maskinmestrenes Forening <tjm@tryg.dk>; Medarbejder- og Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; S/I Handelsflådens Arbejds miljø- og Velfærdsråd <info@shw.dk>; Skatteministeriet <skm@skm.dk>; SMV Danmark <smv@smvdanmark.dk>; Social- og Ældreministeriet <sm@sm.dk>; Statsministeriet <stm@stm.dk>; Team Effektiv Regulering <letbyder@erst.dk>; Transportministeriet <trm@trm.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>; Uddannelses- og Forskningsministeriet <ufm@ufm.dk>
Emne: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161)

Hermed fremsendes Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring.

Venlig hilsen
Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk og akl@bm.dk

**Høringssvar til Forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår
j.nr. 2021 - 9687**

Indledningsvist skal FOA henvise til de bemærkninger til lovforslaget, som er afgivet af FH som hovedorganisation for FOA og af Forhandlingsfællesskabet som forhandlingsorganisation for FOA vedrørende generelle løn- og arbejdsvilkår.

FOA ønsker supplerende at afgive et høringssvar til det nu foreliggende lovudkast.

Lønmodtagere antaget på tilkaldebasis

FOA konstaterer, at man i direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår henviser til en lang række betragtninger om forbedring af arbejdsforhold for arbejdstagere. I betragtning 2 til direktivteksten anføres det, at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal forhindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter. Videre hedder det i direktivets betragtning 4, at det er hensigten med direktivet, at arbejdstagere udstyres med minimumsrettigheder, som har til formål at fremme tryghed og forudsigelighed.

Særligt i forhold til arbejdstagere med løs tilknytning til arbejdsmarkedet fremgår det af betragtning 12, at *"Arbejdstagere uden en garanteret arbejdstid, herunder personer uden et fast timetal og visse med kontrakter på tilkaldebasis, befinder sig i en særlig sårbar situation. Derfor bør bestemmelserne i dette direktiv finde anvendelse på dem, uanset det antal timer de rent faktisk arbejder."*

I betragtning 35 fremhæves det, at der i forhold til tilkaldevikarer er et særligt behov for at forebygge misbrug: *"Ansættelseskontrakter på tilkaldebasis, herunder kontrakter uden fast timetal, i henhold til hvilke arbejdsgiveren har fleksibilitet til at kalde arbejdstageren på arbejde, når der er behov for det, er særligt uforudsigelige for arbejdstageren. Medlemsstater, der tillader sådanne kontrakter, bør sikre, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forhindre, at de misbruges. Sådanne foranstaltninger kan tage form af begrænsninger i anvendelsen og varigheden af sådanne kontrakter, af en afkræftelig formodning om, at der forefindes en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et garanteret antal betalte timer baseret på præsterede arbejdstimer i en forudgående referenceperiode, eller af andre tilsvarende foranstaltninger, der sikrer effektiv forebyggelse af misbrug."*

Hensynene i disse betragtninger kommer til udtryk i direktivets artikel 1, stk. 4, som fastslår, at direktivet finder anvendelse på ansættelsesforhold, hvor arbejdstageren ikke er garanteret en mængde betalt arbejde, før

Dato:
09-09-2022

Dokumentnummer:
21/362781-85

Ref.:
Ettie Trier Petersen

FOA

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Telefon:
46972626

www.foa.dk

ansættelsesforholdet begynder, også selvom medlemsstaten har undtaget arbejdstagere i ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør eller er mindre end gennemsnitligt tre timer i en referenceperiode på 4 uger.

FOA bemærker, at Kommissionen har nedsat en ekspertgruppe, som har udarbejdet en rapport til brug for medlemslandenes implementering af direktivet. Rapporten, som er udgivet i juni 2021, indeholder dermed bidrag til den danske forståelse og fortolkning af, hvordan de enkelte bestemmelser skal implementeres.

Det vil efter FOAs opfattelse derfor være naturligt, at der i bemærkningerne til lovudkastet henvises til ekspertgruppens rapport, idet FOA forudsætter, at Beskæftigelsesministeriet ikke vil tilsidesætte den fortolkning, som kommer til udtryk i rapporten.

Direktivet lægger op til at skulle gælde alle arbejdstagere, men åbner mulighed for at medlemslandene kan bestemme, at direktivet ikke skal finde anvendelse på ansættelsesforhold med en aftalt og faktisk arbejdstid på under 3 timer ugentligt i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger. Denne undtagelse har Beskæftigelsesministeriet foreslået implementeret i dansk lovgivning. Det bemærkes, at så snart timegrænsen overskrides, vil en arbejdstager være omfattet af direktivet – også selv om vedkommendes timetal senere igen falder til under grænsen. (Betragtning 11 og Rapporten pkt. 1.3.1).

FOA bemærker, at arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed skal medregnes ved beregning af den gennemsnitlige arbejdstid, lovudkastet § 1, stk. 2.

Beskæftigelsesministeriet har formuleret følgende på side 37 i bemærkningerne til § 1: *"Hvis en lønmodtager i en periode på fire uger arbejder mere end tre timer i gennemsnit om ugen, har lønmodtageren krav på oplysning om arbejdsvilkårene fra arbejdsgiver, uanset hvad der måtte være aftalt på forhånd vedrørende arbejdstiden. Pligten til at oplyse om arbejdsvilkårene udløses, så snart det står klart, at der arbejdes mere end tre timer om ugen i en periode på fire uger."*

Ifølge lovudkastets § 1, stk. 3 finder loven anvendelse *"for lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse"*; det betyder med andre ord, at de helt løst ansatte **ikke** skal opfylde den fastsatte timegrænse på gennemsnitlig 3 timers arbejde over en fire-ugers periode for at blive omfattet af lovens bestemmelser.

FOA finder det på den baggrund højst bemærkelsesværdigt og i strid med direktivet, at Beskæftigelsesministeriet i lovudkastet side 38 giver udtryk for den opfattelse, at lønmodtagere, der tilkaldes til arbejde uden at have en pligt til at møde frem, ikke vil være omfattet af reglen i § 1, stk. 3. Ifølge Beskæftigelsesministeriet vil § 1, stk. 3 alene kunne finde anvendelse på 0-timers kontrakter forstået som en kontrakt, hvor arbejdstageren uden at være garanteret arbejde har forpligtet sig til at møde frem ved tilkald. En sådan kontrakt ville indebære, at arbejdstageren eksempelvis ikke ville kunne stå til rådighed for arbejdsmarkedet uanset at vedkommende ikke havde krav på anden indtægt. Det er FOAs opfattelse, at direktivets rettigheder netop skulle tilgodese

lønmottagere, der møder op efter tilkald ved pludseligt opstået behov på uforudsigelige vilkår, hvor arbejdsgiver tilkalder dem, når der er arbejde til dem, eller hvor løntager selv tilbyder at tage vagter i et system, hvor arbejdsgiver tilbyder vagterne. Disse arbejdstagere har en højst usikker ansættelse, uanset om der er en decideret pligt til fremmøde ved arbejdsgivers tilkald. Det er FOAs opfattelse, at netop disse arbejdstagere er i en særlig sårbar situation, og at beskyttelsen af sådanne tilkaldevikarer er et kerneområde for direktivet, jf. også det ovenfor anførte. Ekspertgruppens rapport henviser i punkt 1.4.1 til betragtning 12, som er citeret ovenfor, og anfører videre: "In other words, the possibility to exempt marginal employment relationships under Article 1(3) does not apply to employment relationships without any guaranteed hours. ..."

Rapporten bruger udtrykket "Zero-hours contracts" i relation til direktivets artikel 1, stk. 4 og som en delmængde af de arbejdstagere, der ikke har nogen garanteret arbejdstid. I den danske oversættelse af direktivets indledende betragtninger er "zero-hour contract" i betragtning 12 oversat til "personer uden et fast timetal". Der er efter FOAs opfattelse ikke grundlag for Beskæftigelsesministeriets indskrænkende definition af, hvem der omfattes af lovudkastets § 1, stk. 3 og det bør tydeligt fremgå, at også tilkaldevikarer uden pligt til fremmøde er omfattet af loven.

Sammenfattende er det FOAs opfattelse, at det havde været administrativt lettere at lade loven gælde alle arbejdstagere jf. direktivets artikel 1, stk. 2. Ved at gøre brug af direktivets undtagelsesbestemmelse i artikel 1, stk. 3, hvorefter loven ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold på gennemsnitligt tre timers arbejde eller mindre ugentligt, har det været nødvendigt at indsætte en bestemmelse i lovens § 1, stk. 3, som en undtagelse til den danske hovedregel.

Den foreslåede ordning, hvor tilkaldevikarer uden pligt til fremmøde først ville få rettigheder, når de opfyldte beskæftigelseskravet på over tre timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse, vil desuden indebære en væsentlig risiko for manglende efterlevelse af reglerne. Da løst tilknyttede lønmottagere typisk vil blive tilkaldt til vagter flere gange inden for en 4 ugers referenceperiode, vil arbejdsgiver skulle holde øje med, hvornår lønmottagerens faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer ugentligt, da pligten til at give oplysninger efter loven indtræder, så snart det står klart, at der arbejdes mere end tre timer om ugen i en periode på fire uger for samme arbejdsgiver, jf. lovudkastets § 1, stk. 2. Beskæftigelsesministeriet slutter således afsnittet af med at fastslå, at "*I tilfælde af, at lønmottagere som netop nævnt (tilkaldevikarer uden pligt til fremmøde, Min bemærkning) faktisk arbejder mere end tre timer ugentlig i gennemsnit, vil de kunne have ret til oplysning om ansættelsesvilkårene i medfør af hovedreglen i det foreslåede stk. 1.*" Det er FOAs opfattelse, at lønmottageren ikke blot "vil kunne have" ret til oplysning om ansættelsesvilkår men rent faktisk har denne ret.

FOA skal på denne baggrund foreslå den enklere løsning at lade loven gælde alle lønmottagere uanset timetal.

I overensstemmelse med dansk implementeringspraksis fastslås det i lovens § 1, stk. 4 og stk. 5, at loven viger for kollektive overenskomster, hvis de indeholder regler, der svarer til reglerne og beskyttelsesniveauet i direktivet.

I forhold til § 1, stk. 5 er det foreslået, at lovens §§ 6-11 ikke finder anvendelse på lønmodtagere, som er omfattet af kollektive overenskomster, som sikrer den overordnede beskyttelse i forhold til de materielle rettigheder i direktivet. Beskæftigelsesministeriet henviser i den forbindelse til en forståelsesaftale på FH-DA området.

Det bemærkes i denne forbindelse, at FH og DA i deres forståelsesaftale er enige om, at *en overenskomstpart konkret kan tage spørgsmålet om det generelle beskyttelsesniveau op med deres modpart*. Der henvises i den forbindelse til EU-Kommissionens svar til FH af 11. marts 2022 og parterne anfører: *Det følger heraf, at en kollektiv overenskomst, som indeholder regler med et lavere beskyttelsesniveau end fastlagt i art. 8-13, skal sikre, at det overordnede beskyttelsesniveau for arbejdstagerne ikke er sænket. Overenskomsten skal indeholde andre tiltag eller fordele for lønmodtagerne, som er i overensstemmelse med formålet med direktivet, som det kommer til udtryk i art. 1, stk. 1, og som opretholder et niveau for beskyttelse af lønmodtagerne som svarer til det beskyttelsesniveau, som lønmodtagere omfattet af art. 8-13 er sikret.* (Udkast til lovforslag side 28 n.)

FOA lægger i den forbindelse vægt på Kommissionens opfattelse, der indebærer, at der skal foretages en analyse af arbejds- og ansættelsesforholdene som reguleret ved en kollektiv overenskomst sammenlignet med beskyttelsesniveauet i artiklerne 8-13. En overenskomstpart, som mener, at en eksisterende overenskomst sikrer den overordnede beskyttelse af lønmodtagerne, som det kommer til udtryk i artiklerne 8-13, må - i tilfælde af uenighed med overenskomstmodparten – dokumentere dette i en evt. fagretlig sag.

Afslutningsvist skal FOA opfordre Beskæftigelsesministeriet til at indsætte henvisninger til direktivets bestemmelser i bemærkningerne til alle lovbestemmelser, idet det kun er visse steder, der er henvist til den relevante bestemmelse i direktivet.

Venlig hilsen

Ettie Trier Petersen
Chefjurist

Att.: bm@bm.dk, abr@bm.dk og aki@bm.dk

Vermlandsgade 65
2300 København S
T 3283 3283
www.lederne.dk

**Beskæftigelsesministeriets j.nr. 2021-9687 -
Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse
arbejdsvilkår**

Lederne har modtaget lovforslag om
ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i
høring ved henvendelse af 16. august 2022.

København 8. september 2022

Lovforslaget giver anledning til følgende
bemærkninger;

Bemærkninger til lovforslagets § 7

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 7
om lønmodtageres adgang til at tage sideløbende
arbejde, at dette forhold ikke er "generelt
reguleret i gældende ansættelsesretlig lovgivning",
hvorefter der er fremhævet et enkelt eksempel fra
lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere.

Det foreslås, at bestemmelsen i Funktionærlovens §
15, om funktionærers ret til at påtage sig hverv
uden for tjenesten uden arbejdsgivers forudgående
samtykke, nævnes i bemærkningerne, da denne
bestemmelse må anses for at være "en generel
regulering i gældende lovgivning", som favner en
betydelig mængde af danske lønmodtagere.

Lovforslagets § 10

Det fremgår af forslaget til bestemmelsen, at "En
lønmodtager, der har været ansat i 6 måneder, og
som har udstået sin prøvetid...". Ordlyden indikerer,
at der er to betingelser, der skal være opfyldt,
idet der er et anciennitetskrav og et krav om at
lønmodtageren har udstået sin prøvetid.

Som bekendt, er det ikke en betingelse for f.eks.
funktionærer, at de underlægges en prøvetid i deres
ansættelse, da prøvetid alene er gældende, når det
aftales mellem parterne - og en stringent
ordlydstolkning af den foreslåede § 10 vil
udelukke, at funktionærer ansat uden prøvetid, har

ret til at anmode om en mere forudsigelig og tryk
ansættelsesform.

Det formodes, at det ikke er intentionen at
udelukke disse lønmodtagere, hvorfor det foreslås,
at bestemmelsen formuleres, så den gælder, når
lønmodtagere har udstået en eventuel prøvetid.

Med venlig hilsen

Rikke Agervig Helles

Teamchef og advokat



Beskæftigelsesministeriet
Sendt pr. mail

CFU

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.
1153 København K
Telefon 33 76 86 96
www.cfu-net.dk
info@cfu-net.dk
CVR: 15247002

12. september 2022

22-00300 02.01.05.
LM/LM

Ref.: J.nr: 2021 - 9687. Høring vedr. forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

CFU skal hermed afgive høringssvar til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

CFU er generelt positivt indstillet overfor direktivets og lovforslagets formål med at sikre, at ansættelsesvilkår bliver mere gennemsigtige og forudsigelige og at visse minimumsrettigheder sikres.

I relation til lovforslagets **§ 1, stk. 5**, hvor lovens materielle rettigheder ikke finder anvendelse for lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, og som dækker hele det danske område og sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere, skal CFU bemærke, at vi ikke har vurderet, om de kollektive aftaler, som CFU har indgået med Skatteministeriet, opfylder minimumskravene, og CFU har heller ikke indgået en aftale svarende til FH/DA aftalen (citeret i afsnit 3.3.2 i de almindelige bemærkninger) med Skatteministeriet.

CFU har derfor heller ikke et grundlag for at vurdere, hvorvidt de elementer, som FH/DA-aftalen nævner som elementer, der kan indgå i vurderingen af, om der er en overordnet beskyttelse af lønmodtagerne, som forudsat i lovens §1, stk. 5, kan indgå i en vurdering af, hvorvidt de indgåede kollektive aftaler på CFU's område sikrer den overordnede beskyttelse af lønmodtagerne efter direktivets artikel 8 - 13.

Prøvetid - § 6

CFU finder, at direktivets sikring af, at prøvetiden skal stå i et rimeligt forhold til kontraktens varighed (artikel 8) også skal gælde for funktionærer. CFU kan ikke se, at direktivet hjemler den adgang til at undtage funktionærer, som lovforslagets § 6, stk. 2 fastlægger.

Undtagelsen af funktionærer bør således udgå af loven, så tidsbegrænset ansatte funktionærers prøvetid højst kan udgøre en fjerdedel af ansættelsestiden, dog maksimalt 3 måneder.

CFU skal desuden henstille til, at der sker konsekvensændringer i Funktionærlovens § 2b, så 1-års grænsen nedsættes til 6 måneder. Funktionærer er i realiteten prøvetidsansatte i det første år, når funktionærloven ikke giver adgang til godtgørelse for urimelig afskedigelse, før man har været ansat i et år. Dette er ikke i overensstemmelse med direktivets artikel 8, der indfører et maksimum på 6 måneder for prøvetid.

Sideløbende ansættelse - § 7

CFU finder, at de nævnte eksempler på uforenelighedsbegrænsninger i lovforslagets § 7, stk. 2 er unødvendige og at de risikerer at føre til en indskrænkning af den direktivsikrede ret til sideløbende ansættelse for offentligt ansatte.

Hensynet til "integriteten i den offentlige forvaltning" må antages allerede i dag at være reguleret af decorumkravet for offentligt ansatte samt habilitetsregler og tavshedsbestemmelser i forvaltningsloven mv. Hvis formuleringen opretholdes, bør det tydeliggøres i lovforslaget, at der ikke med lovforslagets § 7, stk. 2 indføres en yderligere indskrænkning af retten til sideløbende ansættelse, end der allerede gælder for offentligt ansatte.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser - § 16

Lovforslagets § 16, stk. 3, fastsætter, at arbejdsgiver alene skal udlevere eller supplere dokumenter for allerede ansatte den 1. januar 2023, når det sker efter anmodning. Anmodningen skal efterkommes senest efter 8 uger.

Fristen bør følge lovens almindelige udgangspunkt, dvs. 7 dage hhv. 1 måned, afhængigt af hvilke oplysninger, der er tale om.

Lovens anvendelse på tilkaldevikarer - § 1

CFU skal opfordre til, at direktivets formål med at sikre en passende grad af gennemsigtighed og forudsigelighed i ansættelsesvilkårene og at sikre visse minimumsrettigheder også opfyldes i loven for tilkaldevikarer, som ikke formelt er forpligtet til at tage en tilbudt vagt.

Som det umiddelbart, men dog uklart, fremgår af bemærkningerne til § 1, stk. 3 (side 38) er disse tilkaldevikarer, som der - også på offentlige arbejdspladser i Danmark - er et udpræget brug af, ikke omfattet af § 1, stk. 3.

CFU skal opfordre til, at også tilkaldevikarer, som ikke er forpligtede til at tage en mulig tilkaldevagt, er omfattet af § 1, stk. 3 og dermed af lovforslaget.

Tjenestemænd

CFU savner i øvrigt, at lovforslaget tager stilling til de særlige regler for tjenestemænd fx om prøveansættelse.

CFU skal i øvrigt henvise til høringsvar afgivet af Akademikerne Fagbevægelsens Hovedorganisation samt eventuelle høringsvar fra disses medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lene Maigaard', with a stylized, flowing script.

Lene Maigaard

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk
abr@bm.dk
akl@bm.dk

J.nr. 2021-9687

Høringssvar om forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

12. september 2022
SGJ
Dok ID: 197232

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 15. august 2022 modtaget høring om forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

DA vil først og fremmest gerne kvittere for, at lovudkastet lægger sig tæt op ad den forståelsesaftale, som er indgået mellem FH og DA om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet. Derudover vil DA også gerne kvittere for præciseringen af, at nachfrist fortsat kan finde anvendelse i overenskomssystemet.

Ikrafttrædelse

Lovens ikrafttrædelsestidspunkt, som er angivet til den 1. januar 2023, giver dog anledning til væsentlige administrative udfordringer.

For det første vil ikrafttrædelsestidspunktet generelt efterlade utrolig kort tid til at indrette sig på de nye regler, da lovforslaget, som DA har forstået det, først forventes endeligt vedtaget i december 2022.

For det andet er oplysningspligten indarbejdet i en lang række overenskomster på det private område. Disse skal fornyes i starten af 2023. Det vil være særdeles svært for parterne at forhandle en implementering på plads, så ændringen kan træde i kraft under igangværende overenskomstforhandlinger.

DA skal derfor anmode om, at lovforslaget træder i kraft den 1. juli 2023.

Denne ikrafttrædelsesdato vil give overenskomstparterne mulighed for at forhandle justeringer på plads ved OK 2023 og samtidig give tid til, at ændringerne kan implementeres på virksomhedsniveau, inden loven træder i kraft.

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk



Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Side 2/2

Stine Graaskov Lemke

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20
1060 København K

Bemærkningerne er sendt til: bm@bm.dk, abr@bm.dk og akl@bm.dk

Jeres ref.: 2021 - 9687

Dato: 12. september 2022

Høringssvar til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

ITD Arbejdsgiver takker for muligheden for at komme med bemærkninger til høringen.

ITD Arbejdsgiver arbejder for ordentlige forhold inden for transportbranchen, herunder gennem sin overenskomst med Krifa. Det er derfor væsentligt for ITD Arbejdsgiver, at foreningen sikres samme muligheder som øvrige arbejdsmarkedsparter.

ITD Arbejdsgiver finder det derfor forkert, at lovforslagets § 1, stk. 5 alene omhandler de kollektive overenskomster, der er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Der kan ikke være noget i vejen for, at man i stedet blot henviser til *kollektiv overenskomst, som gælder på hele det danske område*. På den måde får øvrige seriøse arbejdsmarkedsparter end lige netop de mest repræsentative også mulighed for at fastsætte ordninger for arbejdstageres arbejdsvilkår, som er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 8-13, jf. muligheden i arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14.

Dette burde være ubetænkeligt, da såvel direktivets artikel 14 som lovforslagets § 1, stk. 5 fastslår, at den overordnede beskyttelse af arbejdstagere fortsat skal respekteres. Samtidig er det i tråd med lovforslagets gengivelse på side 26 nederst af, at det i forståelsesaftalen mellem DA og FH er fremhævet, at det er afgørende, at overenskomstparterne på det private område sikres de videst mulige rammer for en aftalemæssig gennemførelse af direktivet. ITD Arbejdsgiver tilslutter sig parternes holdning til dette.

ITD Arbejdsgiver står naturligvis til disposition ved ønske om yderligere dialog i henhold til ovenstående.

Med venlig hilsen

ITD Arbejdsgiver

Jakob Kjær Thorborg
Chefjurist



KL's høringssvar til udkast til lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Beskæftigelsesministeriet har den 15. august 2022 sendt udkast til lovforslag til "Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår" i offentlig høring med høringsfrist 12. september 2022.

KL takker for muligheden for at afgive bemærkninger.

KL har følgende bemærkninger til enkeltbestemmelser i lovforslaget:

Arbejdsgiver § 1, stk. 2

KL bemærker, at definitionen af "enhed" i § 1, stk. 2 ikke indeholder bemærkninger relateret til det offentlige arbejdsmarked. KL lægger derfor til grund, at enhed skal forstås som filial, afdeling eller institution. Dette bør fremgå af bemærkningerne.

Tilkaldevikarer § 1, stk. 3

KL noterer sig lovforslagets bemærkninger om tilkaldevikarer, som de fremgå af bemærkningerne til lovforslagets § 1, stk. 3.

KL er enig i beskrivelsen, som udtrykker gældende ret.

Tilkaldevikar er et fast indarbejdet begreb på det kommunale arbejdsmarked. Det er derfor vigtigt for KL, at det fortsat står klart, at en tilkaldevikar, som ikke har mødepligt, er lønmodtager fra det tidspunkt, hvor personen indtræder i ansættelsesforholdet, nemlig ved vagtens start.

Det er helt afgørende for KL, at der ikke ændres i kommunernes adgang til at anvende tilkaldevikarer uden mødepligt på bl.a. de borgernære områder som ældre- og b rneomr derne.

Oplysning om fravær med l n § 3, stk. 2, nr. 8

Der er efter KL's vurdering tale om en overimplementering.

Af direktivets 4, stk. 2, litra i, fremgår, at der skal oplyses om varigheden af det fravær med l n, som arbejdstageren har ret til.

Af lovforslaget fremgår, at lønmodtageren skal have oplysninger om rettighederne med hensyn til betalt ferie og fravær og ikke kun om varigheden. Der er ikke redegjort for dette forhold i bemærkningerne til bestemmelsen og en sproglig fortolkning af bestemmelsen kan derfor give anledning til misforståelser.

Dato: 22. august 2022

Sags ID: SAG-2022-03394
Dok. ID: 3244498

E-mail: AFB@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

KL opfordrer til, at lovforslaget tilpasses, så det overholder de gældende principper for Danmarks implementering af EU-regulering, herunder princippet om minimumsimplicitering.

Dato: 22. august 2022

Sags ID: SAG-2022-03394
Dok. ID: 3244498

E-mail: AFB@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3

Lovforslagets §§ 6-11

Det er KL's vurdering, at de materielle rettigheder i lovforslagets §§ 6-11 ikke vil finde anvendelse på lønmodtagere ansat på KL's område.

Det skyldes, at KL's overenskomster er indgået med de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område og indholdet i overenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse af lønmodtagerne i henhold til direktivet.

Uanset dette har KL valgt at afgive bemærkninger til de bestemmelser, der implementerer de materielle rettigheder i direktivet, og som fremgår af lovforslagets §§ 6-11.

- **§ 6, stk. 1 om prøvetid**

Direktivet giver mulighed for i artikel 8, stk. 3, at medlemsstaterne kan fastsætte længere prøvetider, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art.

KL opfordrer til, at lovforslaget tager højde for, at der på tjenestemandsområdet er krav om, at første varige ansættelse sker efter prøveansættelse og at der i henhold til bekendtgørelse nr. 96 af 20. marts 1972 gælder et udgangspunkt om, at prøvetiden er to år.

- **§ 6, stk. 2 om prøvetid for tidsbegrænset ansatte**

KL finder, at der er tale om en overimplementering, og reglen er efter KL's opfattelse problematisk ift. aftalte funktionærer.

Det forekommer ikke velbegrundet at gøre forskel på funktionærer ex lege og aftalte funktionærer med begrundelse i arbejdets art, idet medarbejderne netop har samme rettigheder i ansættelsen.

Der er tale om en ulogisk nyskabelse, som der ikke er grundlag for i direktivet. Desuden vil bestemmelsen medføre administrative udfordringer i kommunerne.

Der henvises til de gældende principper for Danmarks implementering af EU-regulering, herunder princippet om minimumsimplicitering.

KL foreslår, at begrænsningen i prøvetidens længde skal gælde for ansættelser af mere end et års varighed.

- **§ 9 om tilkaldevikarer**

Der henvises til bemærkningerne til § 1, stk. 3.

KL ønsker på den baggrund, at det tydeligt fremgår af lovforslagets bemærkninger til § 9 om tilkaldevikarer, at der er forskel på tilkaldevikarer med og uden mødepligt. For at undgå begrebsforvirring bør det fremgå, at bestemmelsen alene angår lønmodtagere, som er

ansat på tilkaldebasis med mødepligt fx på de såkaldte 0-timers kontrakter.

Dato: 22. august 2022

Sags ID: SAG-2022-03394
Dok. ID: 3244498

E-mail: AFB@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3

DUT

Det er KL's vurdering, at lovforslaget vil medføre forhøjede administrative byrder for kommunerne, og at der vil være økonomiske konsekvenser, fordi kommunerne vil skulle udlevere og eller supplere flere ansættelsesbeviser, og at disse skal indeholde flere oplysninger.

KL skal derfor anmode om en økonomisk høring af lovforslaget.

KL tager forbehold for politisk godkendelse af høringsvaret i KL.

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Anders Levy (akl@bm.dk)
Cc: Merete Preisler (mep@fanet.dk), David Luxhøj-Pedersen (dlp@fanet.dk)
Fra: Claus Ryde (clr@fanet.dk)
Titel: FA hørings svar om Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring, j.nr. 2021-9687
E-mailtitel: FA hørings svar om Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring (Id nr.: 230161), j.nr. 2021-9687
Sendt: 12-09-2022 13:05

FA takker for høringen om Forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

FA finder, at lovforslaget er afbalanceret i forhold til udmøntning af direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, og at der med dette lovforslag foretages en minimumsimplementering af direktivet. FA tilslutter sig beslutningen om en minimumsimplementering og har iøvrigt følgende bemærkninger til forslagets indhold:

I forslagets § 3, stk. 2, nr. 8, udvides kravet om oplysninger om lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie til også at omfatte "andet fravær med løn". Det fremgår af bemærkningerne til dette punkt, at "Det skal således udspecificeres, at der fx er ferieret og betaling under ferie efter pågældende kollektiv overenskomst eller ferie efter ferieloven, hvori lønmodtageren har mulighed for at gøre sig bekendt med sin retsstilling." Det fremgår også af bemærkningerne, at oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til fx kollektive overenskomster. Derimod fremgår det hverken af lovteksten eller bemærkningerne, hvilke andre former for fravær, hvor lønmodtager modtager løn, bestemmelsen omfatter. Indebærer bestemmelsen, at andre former for fravær med løn end fx overenskomstbestemte feriedage, skal omfattes, bør også dette oplyses. Gælder bestemmelsen således overenskomsternes eventuelle bestemmelser om omsorgsdage eller seniorfridage?

Lovforslagets § 7 gennemfører direktivets bestemmelse om ret til sideløbende beskæftigelse. FA finder det fortsat uheldigt, at disse begrænsninger indføres, men noterer, at det i bemærkningen til bestemmelsen slås fast, at det fortsat er muligt at fastsætte saglige og proportionelle, objektivt begrundede begrænsninger af muligheden for sideløbende beskæftigelse.

FA finder det vigtigt, at lovforslaget rummer en rimelig frist for opfyldelse af de nye krav for medarbejdere, der allerede er ansat, når de nye regler træder i kraft 1. januar 2023. Forslaget har sat denne frist til 8 uger, der regnes fra at medarbejderen beder om nyt ansættelsesbevis. Lovforslaget indebærer et omfattende arbejde med at gennemgå ansættelsesbeviser, og tilføje de krævede, nye oplysninger. Dette omfattende arbejde påhviler således virksomhederne i forhold ansættelsesbeviserne for alle eksisterende medarbejdere ved lovens ikrafttrædelse.

FA skal således gøre opmærksom på den administrative byrde, der pålægges virksomhederne med udvidelsen af kravene til ansættelsesbeviser, særligt ved overgangen. Dette bør medtages i beskrivelsen af forslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v. FA skal i den forbindelse udtrykke forundring over, at høringsudgaven af forslaget ikke beskriver disse konsekvenser.

Med venlig hilsen

Claus Ryde
Seniorkonsulent, DPO
clr@fanet.dk

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1614

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Amaliegade 7
1256 København K

Besøg os på www.fanet.dk og abonnér på [vores nyhedsmail](#)

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Sendt til: bm@bm.dk, akl@bm.dk, abr@bm.dk

Sagsnr. 19-2705
Vores ref. MABU
Deres j.nr. 2021 - 9687
Den 12. september 2022

Høringssvar Forslag til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

FH kvitterer for modtagelsen af Beskæftigelsesministeriets høring, og anerkender det store og vanskelige arbejde, der følger med implementering af et andengenerationsdirektiv som arbejdsvilkårsdirektivet.

FH finder overordnet, at Beskæftigelsesministeriets implementeringsforslag respekterer princippet om minimumsimplementering, som der er tradition for ved implementering af EU-direktiver.

Der er dog nogle af de specielle bemærkninger, hvor der efter FH's opfattelse er behov for præciseringer, ændringer og/eller tilføjelser.

Som følge heraf har FH flere konkrete bemærkninger, der vil blive uddybet herunder.

Konkrete bemærkninger

§ 1, stk. 4 og 5 – overenskomstimplementering

De specielle bemærkninger til § 1, stk. 5 om kombinationsanvendelse af § 1 stk. 4 og stk. 5, er svære at forstå, og det er FH's opfattelse, at de kan give vanskeligheder med at overenskomstimplementere korrekt.

Det er derfor behov for at gøre det lettere forståeligt, hvordan der kan ske implementering i overenskomsterne. Beskæftigelsesministeriet opfordres til at forholde sig til den situation, hvor en overenskomst har implementeret bestemmelserne knyttet til de formelle rettighederne, men en eller flere af betingelserne for at fravige de materielle rettigheder i loven ikke er opfyldt. Finder loven derved anvendelse i sin helhed, eller vil de formelle rettigheder være reguleret af overenskomsten og de materielle rettigheder af loven – i givet fald også uden en overenskomsthensvisning til lovens bestemmelser om materielle rettigheder?

FH foreslår desuden følgende tilføjelse på side 39, næstsidste afsnit:

"I § 1, stk. 5, foreslås, at §§ 6-11 ikke finder anvendelse i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område, og som sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere i overensstemmelse med direktivets artikel 1, stk. 1 og artikel 14. Herved udnyttes den mulighed for fravigelse af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8-13, som findes i arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14. Der er, jf. det i de almindelige bemærkninger anførte, indgået en forståelsesaftale mellem FH og DA, hvor parterne blandt andet har anbefalet en implementering af artikel 14, som har været væsentlig i forbindelse medudformning af nærværende lovforslag."

§ 3, stk. 2 – arbejdsgivers oplysningspligt

Der er enkelte oplysninger oplistet i § 3, stk. 2, som Beskæftigelsesministeriet opfordres til at præcisere anvendelsen af i de specielle bemærkninger.

§ 3, stk. 2, nr. 6

Af § 3, stk. 2, nr. 6 følger det, at når det drejer sig om vikaransatte, omfatter arbejdsgiverens oplysningspligt brugervirksomhedens identitet, når og så snart denne er kendt. Dette er endvidere en oplysning, som efter § 3, stk. 1 skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Beskæftigelsesministeriet opfordres til at forholde sig til sammenhængen mellem de to frister i de specielle bemærkninger til § 3, stk. 2, nr. 6.

§ 3, stk. 2, nr. 11

Bestemmelsen angår arbejdstid for forudsigeligt arbejde.

Af de specielle bemærkninger til § 3, stk. 2, nr. 11, s. 48, 2. afsnit, foreslår FH følgende præcisering:

*"Oplysningspligten for så vidt angår den ugentlige og daglige arbejdstid vil kunne opfyldes ved angivelse af en årsnorm, som det fx er tilfældet på nogle områder i undervisningssektoren, en absolut ugentlig arbejdstid eller ved angivelse af fremmøde- og sluttidspunkt, **medmindre der er tale om et helt eller overvejende uforudsigeligt arbejdsmonster som nævnt i den foreslåede § 3, stk. 2, nr. 12.**"*

§ 3, stk. 2, nr. 12, litra c (§ 8, stk. 3 om kompensation ved annullering af arbejdsopgave)

FH finder det nødvendigt, at Beskæftigelsesministeriet forholder sig til § 3, stk. 2, nr. 12, litra c, i sammenhæng med § 8, stk. 3.

Det følger af § 3, stk. 2, nr. 12, litra c, at hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om den minimumvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.

Den sidste del af bestemmelsen om fristen for annullering af arbejdsopgaven bliver ikke behandlet i de specielle bemærkninger. Bestemmelsen hænger sammen med § 8, stk. 3, hvorefter der skal betales kompensation til arbejdstageren af arbejdsgiver ved annullering efter udløbet af en rimelig frist.

Af rapporten udarbejdet af kommissionens ekspertgruppe fremgår følgende på s. 53 om kompensation ved annullering af en arbejdsopgave:

"In such cases, the Member State shall take the measures necessary, in accordance with national law, collective agreements or practice, to ensure that the worker is entitled to compensation if the employer cancels, after a specified reasonable deadline. The "reasonable deadline" needs to be specified in the written statement."

Beskæftigelsesministeriet bør derfor i de specielle bemærkninger forholde sig til oplysningen om den rimelige frist i ansættelsesbeviset. At fristen fremgår af ansættelsesbeviset er også i overensstemmelse med direktives formål om at sikre forudsigelige arbejdsvilkår.

Da den rimelige frist ikke er "eventuel", hvis en arbejdsopgave kan annulleres, opfordres Beskæftigelsesministeriet endvidere til, at ordet "eventuel" flyttes af hensyn til forståelsen, således at ordlyden bliver følgende "..., samt en *eventuel* frist for *eventuel* annullering af arbejdsopgaven."

§ 6 – prøvetid

Bemærkninger angående funktionærer

FH foreslår og ønsker sætningen om funktionærloven i § 6, stk. 2 "det funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6, dog ikke berøres herved" fjernet.

FH forstår bestemmelsen således, at funktionærer maksimalt kan have en prøvetid på 3 måneder, men i tilfælde af tidsbegrænset ansættelse er der ikke krav om, at prøvetiden skal udgøre maksimalt en fjerdedel.

Følgende fremgår af præambelbetragtning 28:

"...Undtagelsesvis bør prøvetid kunne vare længere end seks måneder, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art, såsom for ledelses- eller topledelsesstillinger eller offentlige stillinger, eller hvor dette er i arbejdstagerens interesse, såsom i forbindelse med specifikke foranstaltninger til fremme af varig ansættelse, navnlig for unge arbejdstagere... I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold på under 12 måneder bør medlemsstaterne sikre, at varigheden af prøvetiden er passende og står i et rimeligt forhold til kontraktens forventede varighed og til arbejdets art. Hvor det er fastsat i national ret eller praksis, bør arbejdstagere kunne optjene arbejdstagerrettigheder under prøvetiden".

I præambelbetragtning 28 nævnes ledelses- eller topledelsesstillinger eller offentlige stillinger, som eksempler på stillinger, som efter sin art kan begrunde en længere prøvetid. Henvisningen til ledelses- eller topledelsesstillinger må forstås således, at beskæftigelsens art indbefatter et stort ansvar og typisk vil indebære store omkostninger for virksomheden - også i en fratrædelsessituation. Henvisningen til offentlige stillinger må forstås som en henvisning til stillinger i det offentlige med samme karakteristika som ledelses- eller topledelsesstillinger.

Lovfunktionærer omfatter en meget bred gruppe af arbejdstagere med vidt forskellige typer arbejdsopgaver og ansvarsgrader. Langt størstedelen er ikke ansat i ledelses- eller topledelsesstillinger, og FH finder det vanskeligt at forene undtagelsen af lovfunktionærer med de snævre undtagelsesmuligheder i præambelbetragtning 28, og det klare udgangspunkt i direktivet, hvor- efter arbejdstagere i tidsbegrænsede ansættelsesforhold skal have en prøveperiode, som er passende og står i rimeligt forhold til arbejdets forventede varighed og art.

Det fremgår ikke af de specielle bemærkninger, hvad det er ved funktionærarbejdets art, der nødvendiggør, at prøvetiden for tidsbegrænset ansatte funktionærer kan være af en længere varighed end en fjerdedel af ansættelsesperioden.

Ved at undtage tidsbegrænset ansatte lovfunktionærer fra den maksimale prøveperiode for tidsbegrænset ansatte undtages en meget stor andel af de danske arbejdstagere¹, og det vil efter FH's opfattelse give anledning til uklarhed.

Af de grunde bør undtagelsen af lovfunktionærer fjernes.

¹ Ifølge undersøgelser fra 2007 udgør ca. 64 % af arbejdsstyrken (1,3 mio.) funktionærer. Se nærmere Steen Scheuer i Funktionærloven 80 år, Djøfs forlag s. 567. Alle antagelser peger på, at det tal er steget siden 2007.

FH finder det endvidere væsentligt at bemærke, at det ikke er nødvendigt at foretage ændringer i funktionærloven ved, at lovfunktionærer omfattes af § 6, stk. 2.

Tidsbegrænset ansatte lovfunktionærer vil få reguleret den maksimale prøvetid af § 6, stk. 2 i samspil med funktionærlovens § 2, stk. 5.

Det vil være tilstrækkeligt at anføre i de specielle bemærkninger til § 6, at funktionærlovens § 2, stk. 5, stadig regulerer den maksimale varighed af prøvetid for funktionærer, men at prøvetiden for tidsbegrænset ansatte funktionærer dog ikke kan overstige en fjerdedel af ansættelsestiden.

Bemærkninger angående tjenestemænd

De specielle bemærkninger forholder sig ikke til prøvetid for tjenestemænd, hvis prøvetid er længere end 6 måneder. Beskæftigelsesministeriet bør efter FHs opfattelse forholde sig til dette i de specielle bemærkninger.

§ 7 – sideløbende ansættelse

Af de specielle bemærkninger til § 7, stk. 2, s. 56 i lovforslaget følger det, at de nævnte eksempler i § 7, stk. 2 ikke er udtømmende eksempler, og at forskellige forhold kan gøre, at retten til at tage sideløbende ansættelse må vige.

FH finder, at det bør præciseres, at de nævnte forhold skal være af samme karakter, som de opregnede i bestemmelsen.

Beskæftigelsesministeriet bør indskrive følgende tilføjelse:

"I § 7, stk. 2, foreslås, at stk. 1 ikke finder anvendelse, hvis omstændighederne ved det pågældende arbejde, såsom hensyn til sundhed og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning eller at undgå interessekonflikter, indebærer, at beskæftigelse som nævnt i stk. 1 er uforenelig med det bestående ansættelsesforhold. Der kan være tale om forskellige forhold af den nævnte karakter, som gør, at retten til at tage sideløbende ansættelse må vige, og de eksempler, som er nævnt i den foreslåede bestemmelse er ikke udtømmende."

§ 10 – overgang til anden form for ansættelse

Det følger af bestemmelsen, at en lønmodtager, som har udstået sin prøvetid og har været ansat i 6 måneder kan anmode om en mere tryk og forudsigelig ansættelsesform, hvis en sådan ansættelsesform findes på virksomheden.

Det bemærkes, at direktivet ikke begrænser den mere tryk og forudsigelige ansættelsesform til at være en der findes på virksomheden, hvor arbejdstageren er ansat. FH opfordrer derfor Beskæftigelsesministeriet til at fjerne "på virksomheden" fra bestemmelsen.

I § 10, stk. 4 følger det, at hvor arbejdsgiver er en fysisk person, eller hvor antallet af ansatte er mindre end 35, er fristen for at besvare en anmodning 3 måneder. Beskæftigelsesministeriet opfordres til at præcisere, hvad der forstås ved "fysiske personer", og om det indbefatter enkeltmandsvirksomheder.

§ 12 – kompetencespørgsmål

I de specielle bemærkninger til § 12, stk. 3, s. 60 og 61 er følgende afsnit:

"Er der ikke indgået en aftale mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter om, at spørgsmålet om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af lønmodtagere sikres via overenskomsten, afgøres ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, kan Arbejdsretten ved prøvelsen heraf lægge vægt på, om det godtgøres, at overenskomsten er mangelfuld, så den ud fra en samlet vurdering ikke sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere."

FH finder, at den pågældende bestemmelses formål er at fastlægge kompetencen til at træffe afgørelse om spørgsmål angående overholdelse af betingelserne i § 1, stk. 5. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at der i bemærkningerne blandes bevisbyrdebetragninger ind i bestemmelsen, idet dette bør overlades til Arbejdsretten/en faglig voldgiftsret at afgøre. Yderligere bør det fremgå, hvad rammen er for vurderingen af den overordnede beskyttelse af lønmodtagere.

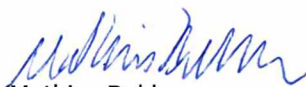
FH foreslår følgende ændring af afsnittet:

*"Er der ikke indgået en aftale mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter om, at spørgsmålet om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af lønmodtagere sikres via overenskomsten, afgøres ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, kan Arbejdsretten ved prøvelsen heraf lægge vægt på, om ~~det godtgøres,~~ at overenskomsten er mangelfuld, så den ud fra en samlet vurdering ikke sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere **i overensstemmelse med direktivets art. 1, stk. 1 og art. 14.**"*

§ 16 – ikrafttrædelsestidspunkt

FH er enige med DA i, at det er hensigtsmæssigt at ikrafttrædelsestidspunktet udskydes til den 1. juli 2023.

Med venlig hilsen



Mathias Bukhave



Anne Gausland

Beskæftigelsesministeriet

DANSKE
REGIONER



09-09-2022

EMN-2022-01032

1572872

Malene Vestergaard

Sørensen

Beskæftigelsesministeriet har den 15. august 2022 sendt udkast til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår i høring med frist for afgivelse af høringsvar den 12. september 2022.

Lovforslaget skal implementere EU-direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår fra 2019.

Det bemærkes indledningsvist, at området for ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår er reguleret i aftale mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet i efter den gældende lov om ansættelsesbeviser. Og det er positivt, at der med lovforslaget lægges op til, at der fortsat skal ske aftaleimplementering frem for direkte lovregulering. Det er vigtigt i forhold til at kunne understøtte den danske aftalemodel i en situation med EU-regulering.

De aftalte bestemmelser på området sikrer generelt medarbejdere bedre vilkår, end bestemmelserne i lovgivningen. Lovforslaget giver dog anledning til en række bemærkninger, som er centrale i forhold til at kunne implementere dem efterfølgende via en aftale.

Det foreslås i § 1, stk. 1, at loven skal finde anvendelse på alle lønmodtagere med forudbestemt eller faktisk arbejdstid på tre timer ugentligt i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger. Dvs. at flere lønmodtagere sikres minimumsrettighederne i form af de oplysninger og vilkår ved ansættelse der følger af loven, herunder om løn, ferie og arbejdssted mv.

I forhold til gældende lov, hvor timegrænsen er otte timer ugentligt, og hensigten er, at ansættelsen skal vare mindst en måned, vil der være tale om en udvidelse af personkredsen, der er omfattet af loven, og som derfor skal have et ansættelsesbevis. Dette har i udgangspunktet ikke nogen konsekvenser

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

på det regionale område, da medarbejdere med færre end otte timer ugentligt også som udgangspunkt får ansættelsesbeviser med de relevante oplysninger.

Der er dog usikkerhed om bestemmelserne for så vidt angår tilkaldevikarer.

Danske Regioner lægger vægt på, at regionernes mulighed for at anvende tilkaldevikarer uden mødepligt ikke begrænses med forslaget. Derfor bør det præciseres, at forslaget ikke omfatter tilkaldevikarer uden pligt til at give møde.

Der er forskel på, om en vikar har mødepligt eller kan afslå at møde frem. I en situation med mangel på arbejdskraft, og der er medarbejdere, der gerne stiller sig til rådighed, når det passer ind i deres hverdag, bør der ikke ske lovgivningsmæssige hindringer herfor. Danske Regioner mener, at en tilkaldevikar, som ikke har mødepligt, er at betragte som lønmodtager ved arbejdstids start.

Danske Regioner vil dog understrege, at regionerne generelt foretrækker at kunne ansætte medarbejdere med et fast timeantal, så der både for medarbejdere og arbejdsgiver en sikkerhed for, hvad der kan planlægges efter.

Lovens bestemmelser om mindsterettigheder forventes som følge af aftale og de kollektive overenskomster mellem parterne på området i vidt omfang ikke at få virkning på det regionale arbejdsmarked, der, jf. det ovenfor anførte, indeholder en række af de rettigheder og vilkår, som lønmodtagere skal informeres om.

Det bemærkes dog, at det fremgår af lovforslagets § 6, at en prøvetid ikke kan vare længere end 6 måneder. Det er efter Danske Regioners opfattelse ikke foreneligt med nyansættelse på tjenestemandsvilkår, hvor prøvetiden er op til to år. Tilsvarende bør der være opmærksomhed på samspillet med tjenestemandreglerne for så vidt angår bibeskæftigelse.

Til forslagens § 10, hvorefter en lønmodtager kan anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, bør det præciseres, hvorledes bestemmelsen håndteres i samspil med opslagsbekendtgørelsen, der tilsiger eksternt opslag og at stillinger på det offentlige arbejdsmarked skal besættes med den bedst kvalificerede.

Direktivets bestemmelser om beskyttelse fremgår af forslagens § 15, hvorefter lønmodtagere er beskyttet mod ugunstig behandling, herunder afskedigelse, og at overtrædelse kan udløse en godtgørelse.

Danske Regioner noterer sig, at det af bemærkningerne fremgår, at der ikke ved siden af en godtgørelse efter den bestemmelse, kan opnås godtgørelse for usaglig afskedigelse efter anden lovgivning.

Endelig tager Danske Regioner forbehold for de økonomiske konsekvenser af loven, afhængig af hvordan de konkrete bestemmelser konkretiseres.

Høringssvaret afgives med forbehold for godkendelse i Danske Regioners bestyrelse ved møde den 29. september 2022.

Med venlig hilsen



Anders Kühnau
Formand



Stephanie Lose
Næstformand



Danske Rederier

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt pr. mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk og akl@bm.dk

Høringssvar over lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

12. september 2022

Sagsnummer:
EMN-2021-00170

Tak for det ved e-mail af 15. august 2022 fremsendte høringsmateriale. I det følgende er det alene lovforslagets § 19 – implementeringen af de dele af direktivets mindsterettigheder mv., der finder anvendelse for søfarende – der vil blive berørt.

Lovforslaget indeholder overordnet gode elementer i forhold til at skulle implementere vilkår, der generelt ikke synes anvendelige inden for søens særlige forhold, og hvor det – efter det for os oplyste – ikke vil være muligt at implementere korrekt ved at undlade at implementere vilkår (f.eks. vilkåret om prøvetid) under henvisning til 'umulighed'.

Ordlyden i § 3 e giver dog anledning til særlige bemærkninger, ligesom de særlige bemærkninger til de respektive bestemmelser giver anledning til en række kommentarer.

Ordlyden i § 3 e

Ordlyden i § 3 e er ikke hensigtsmæssig i forhold til indholdet – og håndhævelsen – af bestemmelsen. Vi foreslår derfor, at bestemmelsens ordlyd ændres til følgende, hvilket vil give den nødvendige klarhed over bestemmelsens indhold og udstrækning:

§ 3 e. Ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14, sikres, er ikke omfattet af §§ 3 a – 3 c.



Som følge heraf skal punkt 3.5.2 i de almindelige bemærkninger og de særlige lovbemærkninger til bestemmelsen konsekvensrettes som følger:

- Under punkt 3.5.2 i de almindelige bemærkninger skal næstsidste afsnit på side 33 ændres til følgende:

Samtidig foreslås det med hensyn til anvendelse af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14 at indsætte en bestemmelse om, at i det omfang den ansatte er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, der dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14, er sikret, er den ansatte ikke omfattet af de bestemmelser, som implementerer direktivets artikel 8, 11 og 13

- Første afsnit under de særlige lovbemærkninger (lovforslagets side 74) skal ændres til følgende:

Det foreslås, at der som ny § 3 e i loven indsættes, at ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, der dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14, er sikret, ikke er omfattet af de foreslåede §§ 3 a – 3 c, der gennemfører direktivets artikel 8, 11 og 13.

- Sidste afsnit under de særlige lovbemærkninger (lovforslagets side 75) skal ændres til følgende:

Med hensyn til de direktivmæssige rettigheder, som gennemføres med forslaget til §§ 3 a – 3 c, jf. lovforslagets § 19, nr. 3, er det ikke et krav, at de nævnte overenskomster specifikt fastsætter regulering heraf, idet det er tilstrækkeligt, at det pågældendes arbejde dækkes af de mest repræsentative overenskomster. Baggrunden herfor er, at de kollektive overenskomster, som



indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark inden for søfart og fiskeri, generelt må anses for betryggende for de af overenskomsterne omfattede ansatte, selvom de ikke nødvendigvis indeholder regulering, som direkte svarer til det i direktivets artikel 8, 11 og 13 fastsatte.

Ændres bestemmelsen ikke i overensstemmelse med ovenstående vil det – efter vores opfattelse – føre til en uhensigtsmæssig retstilstand, hvor der ikke er meget hjælp at hente i lovbemærkningerne, hvis der senere måtte blive sat spørgsmålstejn ved indholdet og udstrækningen af bestemmelsen, ligesom håndhævelsesmuligheden samt retningslinjerne for prøvelse af et eventuelt spørgsmål om, hvornår en overenskomst opfylder de i bestemmelsen fastsatte betingelser er meget uklare.

De særlige lovbemærkninger

De særlige bemærkninger til de respektive bestemmelser giver anledning til følgende bemærkninger:

- Til § 3 a – Det er svært at gennemskue, hvordan andet punktum i næstsidste afsnit på side 69 og andet punktum i tredje afsnit på side 70 hænger sammen med ordlyden i lovbestemmelsen, da der i lovbestemmelsen ikke er adgang til at aftale ny prøvetid ved forlængelse af en tidsbegrænset aftale.
- Til § 3 c – Der henvises i første afsnit på side 73 til, at bestemmelsen ikke forventes at få praktisk betydning, hvilket vi er enige i. Det bør dog tilføjes, at dette også skyldes, at vi ikke har sådan uddannelse, der omfattes af bestemmelsen.
- Til § 3 d – I forhold til godtgørelsesniveauet henvises der i næstsidste afsnit på side 73 til sømandslovens § 43, når niveauet skal fastsættes for officerer. Dette må bero på en fejl. For menige henvises der til lovens § 18, når godtgørelsesniveauet skal fastsættes. Sømandslovens § 45 er officerernes pendant til lovens § 18, hvorfor der også skal henvises til den – og ikke § 43.



Ændres dette ikke, vil godtgørelsesniveauerne skulle fastsættes på to forskelligartede måder – alt efter om det er en menig eller en officer – hvilket ikke kan have været meningen, og som vil medføre en uhensigtsmæssig og uklar retstilstand.

I sidste punktum i første afsnit på side 74 henvises der desuden til, at en degradering kan udgøre et eksempel på en 'tilsvarende foranstaltning'. Dette må bero på en fejl, når godtgørelsesniveauet fastsættes på baggrund af reglerne om uberettiget afsked.

En degradering er en anden og væsentlig mindre indgribende foranstaltning end afsked, og kan/skal således ikke sidestilles i relation til godtgørelsesniveauet. Denne sætning bør derfor tages ud, eller erstattes med, at den tilsvarende foranstaltning skal have samme retsvirkning for den søfarende, som hvis vedkommende bliver afskediget. Ændres dette ikke, vil det føre til en uhensigtsmæssig og fejlagtig retsstilling, der risikeres udbredt til de 'almindelige' ansættelsesretlige situationer, hvor en degradering og en afsked – i dag – ikke har (og ikke skal have) samme retsvirkning for den søfarende. Dette skal der ikke risikeres rykket ved på baggrund af et – efter vores opfattelse – forkert eksempel.

- Til § 3 e – Det fremgår øverst på side 75, at ved tvivlstilfælde om, hvem der er de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, skal dette afgøres i det arbejdsretlige system. Denne formulering er uklar, da det arbejdsretlige system indeholder 'flere muligheder'. Det bør i stedet præciseres, at det er Arbejdsretten der skal afgøre, hvilke parter der er de mest repræsentative.

I må endelig kontakte os, hvis vores hørings svar giver anledning til spørgsmål eller kommentarer, eller hvis vi skal uddybe nærmere.

Med venlig hilsen

Frederik Rindom Korch

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K



Sendt pr. mail til følgende modtagere:

bm@bm.dk

abr@bm.dk

akl@bm.dk

Den 9. september 2022
Ref.: AH/ELH

Sagsnr.: 21/08786

J.nr. 2021-9687 – Høringssvar over forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Dansk Sygeplejeråd takker for muligheden for at komme med bemærkninger til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Dansk Sygeplejeråd kan generelt støtte op om Arbejdsvilkårsdirektivets overordnede formål, der er at sikre lønmodtagere forbedrede arbejdsvilkår i form af større krav til gennemsigtighed og forudsigelighed i ansættelsen.

Idet der i øvrigt henvises til høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Forhandlingsfællesskabet har Dansk Sygeplejeråd yderligere bemærkninger til lovens anvendelse på tilkaldevikarer og mulighederne for bibeskæftigelse for deltidsansatte.

Lovens anvendelse for tilkaldevikarer

Dansk Sygeplejeråd finder det uheldigt, at lovforslaget skaber tvivl om, hvorvidt tilkaldevikarer, som ikke er forpligtede til at tage en tilkaldevagt, er omfattet af loven.

Ved en umiddelbar læsning af § 1, stk. 3, synes tilkaldevikarer omfattet af loven, men ved læsning af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. side 38, er dette uklart. Derfor opfordrer Dansk Sygeplejeråd til, at det i bemærkningerne tydeliggøres, at tilkaldevikarer, der ikke er forpligtet til at tage en tilkaldevagt, er omfattet af loven, så denne gruppe, der har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, sikres lovens beskyttelse.

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30
DK-1250 København K

mandag-torsdag 9.00-
16.00
fredag 9.00-15.00

Tlf: +45 33 15 15 55

www.dsr.dk
dsr@dsr.dk

Mulighed for bibeskæftigelse for deltidsansatte

Flere sygeplejersker er ansat på deltid. Grunden kan både være et personligt ønske men også, at arbejdsgiverne ikke slår stillingerne op som fuldtidsstillinger, da det giver en fleksibilitet i forhold til at kunne pålægge merarbejde.

Derfor er flere sygeplejersker tvunget til at have en bibeskæftigelse for at sikre deres indtægtsgrundlag.

Det er derfor bekymrende, at det af bemærkningerne til § 7, stk. 2, jf. side 56, fremgår, at de nævnte eksempler i bestemmelsen ikke er udtømmende.

Dansk Sygeplejeråd opfordrer derfor til, at det præciseres, at de forhold, der kan begrunde en indskrænkning af retten til bibeskæftigelse skal have samme karakter, som de, der er opregnet i bestemmelsen.



Grete Christensen
Formand



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1069 København K

12. september 2022

Fremsendt pr. e-mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk og akl@bm.dk med angivelse af journalnummer 2021 – 9687.

Høringssvar over forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse ansættelsesvilkår

Dansk Teater takker for muligheden for at afgive høringssvar over forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse ansættelsesvilkår.

Dansk Teater er branche- og arbejdsgiverorganisation for 82 professionelle teatre /scenekunstproducenter i Danmark – lige fra Det Kongelige Teater og de store landsdelsscener til egnsteatre, små storbyteatre og til de mindre projektteatre. Dansk Teater er arbejdsgiverpart i 18 kollektive overenskomster med de relevante faglige organisationer, der dækker forskellige medarbejdergrupper på teatrene (skuespillere, teknikere, musikere, administrative medarbejdere, instruktører, scenografer m.fl)

Det ligger Dansk Teater på sinde og er en del af foreningens strategi, at assistere teatrene med at sikre gode arbejdsforhold for ansatte på teatrene. Herunder så vidt det er muligt at skabe gennemsigtighed og forudsigelighed i de medvirkende lønmodtageres vilkår, som også er direktivets og lovforslagets sigte.

Dog vækker dele af forslaget bekymring for scenekunstmrådet. Særligt forudser vi, at de materielle mindstekrav til fremtidige ansættelser i lovforslagets §§ 7-10 kommer til at udfordre den praksis præget af bl.a. mange tidsbegrænsede opgave/projektansættelser, som teaterbranchen i årtier har benyttet i forbindelse med ansættelser til de mange og meget forskelligartede teaterproduktioner. Vi frygter, at forslaget, hvis det vedtages med sin nuværende ordlyd og indhold vil udfordre scenekunstbranchen massivt, da netop denne branche har nogle af de kendetegn, som direktivet italesætter (løse tilknytning til arbejdspladsen, korttidsansættelser, skiftende arbejdstider m.v.). Elementer som vi mener fortsat bedst aftales og håndteres i dialog og forhandlinger mellem branchens overenskomstparter.

Der er tale om forskellige specialistfunktioner i branchen, som bliver hyret ind til den enkelte teaterproduktion/forestilling, hvor prøve- og spilleforløb er dynamiske processer, der ofte undergår ændringer undervejs og derfor også stiller krav om fleksibilitet i rammevilkår som f.eks. de kollektive overenskomster indgået på området.



DANSK · TEATER

I teaterbranchen er ansættelsesformerne ofte atypiske på den måde at der kun i begrænset omfang er tale om fastansættelser, men derimod tidsbegrænsede ansættelser (freelancere) skæve arbejdstider, og specialiserede fagligheder. Typisk vil en lønmodtager arbejde på flere forskellige teatre samtidigt. Altså markant forskelligt fra den traditionelle fastansættelse på fuld tid hos en enkelt arbejdsgiver.

I de følgende afsnit fremgår Dansk Teaters bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget, der giver anledning til bekymring for den danske scenekunstbranche.

Til § 7 – Lønmodtagerens ret til anden beskæftigelse

Teatrene i den danske scenekunstbranche tilgodeser gerne en lønmodtagers ønske og behov for ansættelse på en anden arbejdsplads; dette gælder sågar i adskillige af Dansk Teaters overenskomster, som specifikt regulerer spørgsmålet. Dog kræver overenskomsterne, at beskæftigelse på en anden arbejdsplads skal godkendes konkret af teaterledelsen. Ved indførelsen af lovforslagets § 7 vil der blive vendt op og ned på teaterbranchens hidtidige praksis.

I bestemmelsens 2. led fremgår det, at lønmodtagerens anden beskæftigelse er tilladt, medmindre det er i uoverensstemmelse med arbejdsgiverens fastlagte tidsplan. Ofte er det umuligt for teatrene at fastlægge en eksakt og ufravigelig tidsplan for lønmodtageren, når de aftaler ansættelsen. Dette skyldes, at teatre indgår ansættelseskontrakter helt op til to år inden selve ansættelsens begyndelse, fordi repertoiret planlægges flere sæsoner i forvejen.

Det er Dansk Teaters frygt, at bestemmelsen kommer til at betyde, at en kommende ansat på et teater kræver prøve- og spilletider planlagt allerede ved kontraktens indgåelse, det vil sige *to år før den pågældende sæson*. Hvis ikke teatret er i stand til dette, risikerer det, at den ansatte vælger at tage andet arbejde i samme periode, og at teatret enten står uden den ansatte, når prøve- og spilleperioder går i gang eller risikerer at blive sanktioneret for at forhindre lønmodtagerens sideløbende beskæftigelse.

Til § 8 – Minimumsforudsigtelighed i arbejdet

Dansk Teater mener, at det er uklart, hvilket varsel, der er tale om. Bestemmelsen henviser til lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12, litra c, som kalder det et "minimumsvarsel", men denne bestemmelse uddyber ej heller, hvor dette "minimum" ligger.

Dansk Teater mener desuden, at varsler typisk forhandles af arbejdsmarkedets parter, eller i mangel på samme indeholdes varsler i ledelsesretten.

Vi ønsker derfor redegørelse af, hvad der skal forstås ved minimumsvarsel, og om det fremover kan forhandles ved kollektivt overenskomst.

Til § 9 – Formodning for, at en lønmodtager ansat på tilkaldbasis er ansat på minimumsantal betalte timer



DANSK · TEATER

Som vi tidligere har redegjort for i dette høringsbrev, benytter teatrene sig i stor grad af korttidsansættelser, og lønmodtagerne har ofte sidebeskæftigelse på mange forskellige teatre og på film/tv-området. Da lovforslaget ikke nærmere definerer, hvordan begrebet "tilkaldebasis" skal forstås, er vi i Dansk Teater bekymrede for, at vores branche med vores mange atypiske og kortvarige ansættelser, rammes uforholdsmæssigt hårdt af denne bestemmelse.

Der er tale om nye regler, som kan gribe ind i den måde, hvorpå den danske scenekunstbranche længe har virket, og dette skaber naturligvis bekymring hos os på vegne af vores medlemsteater.

Dansk Teater anmoder derfor Ministeriet om en præcisering af begrebet "tilkaldebasis" og nærmere oplysning af, hvilke lønmodtagergrupper der nyder beskyttelse efter bestemmelsen.

Til § 15 – Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde ved afskedigelse

Med denne bestemmelse indføres der en lønmodtagerret til at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelse eller den anden ugunstige foranstaltning fra arbejdsgivers side, hvis lønmodtageren har påberåbt sig sine rettigheder i henhold til lovforslaget. Dette er en ny minimumsrettighed for lønmodtageren, og Dansk Teater ønsker blot at understrege, at spørgsmålet om skriftlig begrundelse ved afskedigelse traditionelt forhandles mellem arbejdsmarkedets parter i Danmark igennem de kollektive overenskomster

I samme bestemmelses stk. 3 bemærker vi, at der med det nye lovforslag indføres en ny bevisbyrderregel om delt bevisbyrde, som træder i stedet for den nuværende ligefremme bevisbyrde.

Der er her tale om en fravigelse af den traditionelle juridiske hovedregel om ligefrem bevisbyrde, og vi er bekymrede for, at teatrene rammes uforholdsmæssigt hårdt og ofte af sanktionering – ikke fordi de faktisk har forbrudt sig mod nogen bestemmelser, men fordi de nu også skal løfte bevisbyrden.

Med venlig hilsen

Dansk Teater

Peter Mark Lundberg, direktør

Spørgsmål kan rettes til

Adea Basha, juridisk konsulent. T: 31 12 28 85 E: adea@danskteater.org

Charlotte Bach, chefkonsulent. T: 53 77 62 25 E: cb@danskteater.org

Beskæftigelsesministeriet

Den 13. september 2022
J.nr. 2021 - 2011

Sendt pr. e-mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk, og akl@bm.dk

Landgreven 4
Postboks 2193
1017 København K

Telefon +45 35 27 13 13
Mail medst@medst.dk

www.medst.dk

Høringssvar vedrørende j.nr. 2021 – 9687 – lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal indledningsvist kvittere for modtagelsen af Beskæftigelsesministeriets høring over forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har enkelte bemærkninger til bestemmelserne, jf. straks nedenfor.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har noteret ift. lovforslagets § 1, stk. 2, at det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at ved beregning af tretimersgennemsnittet efter stk. 1 medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, samt at et moder- og et datterselskab, der er koncernforbundne, betragtes i denne sammenhæng som én virksomhed, uanset om de hver især betragtes som en selvstændig juridisk person. Dette må anses som en væsentlig ændring, der kan være vanskelig at håndtere administrativt.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har endvidere noteret ift. lovforslagets § 6 om prøvetid, at Beskæftigelsesministeriet ikke har valgt at implementere arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 3, hvorefter medlemsstaterne kan fastsætte længere prøvetider, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art eller er i arbejdstagerens interesse.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal hertil bemærke, at det fremgår af § 5 i bekendtgørelse nr. 96 af 20. marts 1972 om ansættelse som tjenestemand på prøve i staten med senere varig ansættelse for øje, at ved første varige ansættelse som tjenestemand er prøvetjenestens længde 2 år, samt at der for enkelte grupper af tjenestemænd ved aftale

med vedkommende forhandlingsberettigede organisation er fastsat en længere prøvetjeneste end 2 år.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal på den baggrund anmode Beskæftigelsesministeriet om at benytte muligheden i arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 3, som nærmere defineret i præambelbetragtning (28), og give hjemmel til at der kan fastsættes regler om længere prøvetider for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

Såfremt Beskæftigelsesministeriet ikke fastsætter sådan hjemmel, vil de nugældende regler om prøvetjeneste for tjenestemænd og tjenestemandslignende være ulovlige, hvilket vil medføre store administrative og juridiske udfordringer, herunder i den nugældende uddannelse af fængselsbetjentelever og politibetjentelever.

Med venlig hilsen

Martin Herss
Fuldmægtig
JUP – Jura og Pension

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk), Alexander Budek Rosenberg (abr@bm.dk), Anders Levy (akl@bm.dk)
Cc: jawe@danskmetal.dk (jawe@danskmetal.dk)
Fra: Emilie Munch Ohlsen (emoh@danskmetal.dk)
Titel: Høring: Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, j.nr. 2021-9687
Sendt: 12-09-2022 17:00

Til Beskæftigelsesministeriet,

CO-Søfart har ingen bemærkninger til udkast til forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Med venlig hilsen
Emilie Munch Ohlsen
Juridisk Konsulent

Metal Maritime/CO-Søfart

Molestien 7
2450 København SV

Tlf.: 36365585
Dir.: 36365592