

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 1087)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

AMU, Alm. del - bilag 388 (Løbenr. 20695)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg og deres
stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	N.1	11. juni 1999

Til underretning for Folketingets Europaudvalg fremsendes vedlagt Arbejdsministeriets grundnotat vedrørende forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde indgået af UNICE, CEEP og ETUC, KOM (1999) 203 endelig udgave.

Arbejdsministeriet

den 10. juni 1999

AM0083

Grundnotat om Forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde indgået af UNICE, CEEP og ETUC

KOM(1999) 203 endl. udg.

1. Indledning og baggrund

I 1990 fremsatte Kommissionen tre forslag til direktiver vedrørende forskellige former for atypisk arbejde, et forslag om sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, et forslag om

konkurrenceforvridning i forbindelse med visse ansættelsesforhold med hjemmel i artikel 100 A og et forslag om ligebehandling af særlige ansættelsesformer med hjemmel i artikel 100. Direktivforslaget om sikkerhed og sundhed i forbindelse med visse ansættelsesformer blev vedtaget den 25. juni 1991 (91/383/EØF).

De to øvrige direktivforslag kunne ikke vedtages i Rådet. Efter den sociale protokol trådte i kraft iværksatte Kommissionen proceduren efter aftalen i social- og arbejdsmarkedsprotokollen.

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS er en gennemførelse af et af elementerne fra forslaget om ligebehandling af særlige ansættelsesformer.

Kommissionens forslag til direktiv om rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde vil ligeledes gennemføre et af elementerne fra forslaget om ligebehandling af særlige ansættelsesformer til gennemførelsen af denne aftale har

Kommissionen har den 1. maj 1999 oversendt forslaget til Rådet, KOM(1999) 203 endelig udg.

Forslaget er et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i Amsterdamtraktaten artikel 139, stk.2. Forslaget kan vedtages af Rådet med kvalificeret flertal.

Aftalen blev indgået med hjemmel i artikel 4, stk. 2 i aftalen om Social- og Arbejdsmarkeds-politikken, der via protokollen om samme er en del af Maastricht-traktaten. (Aftalen er nu indskrevet i Amsterdamtraktaten).

2. Indholdet af direktivet

Forslaget har til formål at gennemføre de europæiske arbejdsmarkedsparters aftale om tidsbegrænset arbejde. (art. 1)

Direktivet og rammeaftalen skal gennemføres indenfor 2 år efter, at direktivet er vedtaget. Der er dog gives en dispensation på yderligere maksimalt et år (art. 2). Direktivet er rettet til medlemsstaterne. (art. 3)

3. Indholdet af aftalen

Aftalen har til formål at etablere en ramme om tidsbegrænsede ansættelser, som skal modvirke forskelsbehandling og forebygge misbrug, som følge af fortløbende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.(§ 1)

Aftalen finder anvendelse på tidsbegrænsede ansatte, hvis ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret af gældende lovgivning, overenskomst eller praksis i en medlemsstat. Særlige jobtræningsordninger og lærlingeforhold mv. kan undtages. (§ 2)

En tidsbegrænset ansat defineres som en person, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er afsluttet til en bestemt dato, eller ved fuldførelsen af en bestemt opgave eller begivenhed. 'En sammenlignelig ansat' defineres som fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. (§ 3)

Den tidsbegrænset ansatte må ikke behandles mindre favorabelt end sammenlignelige fastansatte, alene fordi de er tidsbegrænset ansatte medmindre der er objektive grunde hertil. Princippet om prorata temporis princippet kan anvendes, hvor det er passende. Opnåelse af særlige ansættelsesvilkår skal være den samme for fastansatte og tidsbegrænsede ansatte medmindre forskellige længder af ancienniteten vil retfærdiggøre en forskelsbehandling på et objektivt grundlag.(§ 4)

For at forhindre misbrug som følge af fortløbende tidsbegrænsede ansættelsesforhold skal medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter, i overensstemmelse med national lov eller kollektive aftaler og medmindre det allerede eksisterer, definere en af følgende tre punkter;

- objektive årsag, der kan retfærdiggøre en fornyelse af tidsbegrænset ansættelsesforhold;
- maksimum for varigheden af fortløbende tidsbegrænsede ansættelsesforhold
- antal fornyelser for tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Endvidere skal medlemsstaterne definere en ramme for under hvilke betingelser tidsbegrænset kontraktforhold skal anses som fortløbende eller fastansættelse. (§ 5)

Arbejdsgiveren skal informere tidsbegrænsede ansatte om, hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden og gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse. (§ 6)

Tidsbegrænsede ansatte skal medregnes i forbindelse med fastlæggelse af tærskelværdier, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til nationale bestemmelser oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne.

Arbejdstager repræsentanterne skal, så vidt muligt, informeres om de tidsbegrænsede ansatte i virksomheden (§ 7)

Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser der er gunstigere for arbejdstagerne. Aftalen forringer ikke eksisterende fællesskabsbestemmelser og særligt fællesskabsbestemmelser om ligebehandling og ligemuligheder for mænd og kvinder. Arbejdsmarkedets parter kan supplere eller fuldende de bestemmelser der fastlægges i aftalen.

Parterne skal tage denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse. (§ 8)

4. Danske regler

Der findes ikke en generel regulering om tidsbegrænset ansættelse, idet tidsbegrænsede ansættelser normalt er omfattet af de ansættelsesretlige regler, overenskomster og aftaler. En arbejdsgiver er i almindelighed berettiget til at ansætte lønmodtagere enten for et bestemt tidsrum eller med henblik på færdiggørelsen af en bestemt opgave.

Nogle overenskomster har særlige regler for tidsbegrænsede ansættelser, fx. indenfor bygge- og anlægssektoren, men hovedreglen i overenskomsterne er, at tidsbegrænset arbejde udføres på samme vilkår som fast arbejde, dog således at de almindelige regler om opsigelsesvarsler ikke gælder.

Funktionærlovens §2 indeholder ingen regler om tidsbegrænset ansættelse eller opgavebestemte ansættelsesforhold. Det har dog altid været antaget, at sådanne ansættelsesforhold kunne etableres. § 2 vil finde anvendelse, hvis et tidsbestemt forhold tilsigter en omgåelse af opsigelsesreglerne eller fortsætter udover den aftalte tid, medmindre det drejer sig om en kortere afviklingsperiode, der er begrundet i konkrete forhold. Funktionærloven sætter sammen med retspraksis en objektiv grænse for, hvor mange forlængelser et tids- eller opgavebegrænset ansættelsesforhold en ansat skal tåle.

5. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen finder at rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet, idet arbejdsmarkedets parter i forbindelse med proceduren i artikel 138 i Amsterdamtraktaten, er blevet enige om, at det er nødvendigt med en fællesskabsindsats på området. Parterne har herefter anmodet om, at aftalen gennemføres ved en Rådssafgørelse.

Kommissionen finder endvidere, at direktivet opfylder proportionalitetsprincippet i og med, at aftalen begrænser sig til at fastsætte de overordnede mål, der skal nås af medlemsstaterne, medens mål og midler ikke bestemmes af Fællesskabet, men af arbejdsmarkedets parter.

6. Høring

Forslaget er behandlet i EF-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Parterne var enige om, at aftalen bør ophæves til et direktiv, hvilket forpligter medlemsstaterne til at håndhæve aftalen.

DA og **LO** fandt det vigtigt, at direktivet kun kommer til at indeholde, hvad der er nødvendigt for at gennemføre aftalen, og at der ikke bør ske tilføjelse til eller ændringer i parternes aftale.

KL støttede, at det udelukkende var aftalen, der blev ophøjet til direktiv.

Ledernes Hovedorganisation (LH) fastslog, at det er en forudsætning, at social sikring ikke er omfattet af aftalen. **LH** gjorde opmærksom på at dette allerede fremgår i indledningen af parternes aftale.

DA støttede LH's bemærkninger.

7. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil formentlig ikke få lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser.

9. Tidligere forelæggelser

Forslaget er blevet forelagt Folketingets Europaudvalg den 21. maj 1999 (FO) med henblik på Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 25. maj 1999.