



Islands Brygge 32 D  
Postboks 340  
2300 København S

Telefon 3524 6000  
Fax 3524 6300  
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Kim Taasby – kta@bm.dk

LO-sagsnr. 15-2008  
FTF-sagsnr. BESO  
Vores ref. AGV/JRB  
Deres ref.  
Den 1. februar 2018

LO og FTF har gennem EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold modtaget EU-Kommissionens forslag om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i høring.

LO og FTF hilser det velkomment, at Kommissionen med udspillet ønsker at fremme mere sikre og forudsigelige ansættelsesforhold – navnlig for de arbejdstagere, der har de mest usikre ansættelsesforhold.

Indledningsvis vil vi bemærke, at det på side 8 i forslaget fremgår, at i forbindelse med høringen "*gik de (fagbevægelsen) stærkt ind for de nye minimumsrettigheder*". Det gælder dog ikke dansk fagbevægelse, som i forbindelse med høringen over for EFS (Europæisk Faglig Sammenslutning) derimod problematiserede forslaget om indførelse af mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår i forhold til medlemsstater med en arbejdsmarkedsmodel, der bygger på kollektive overenskomster.

For så vidt angår de enkelte artikler i forslaget, har vi følgende bemærkninger:

I art. 1, stk. 3, pkt. 2, er der en uklar bestemmelse. Her hedder det: "*Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, gruppe eller enhed, skal medregnes i den nævnte 8-timersperiode*". Hermed menes formentlig, at arbejde i forskellige afdelinger i en arbejdsgivers virksomhed skal medregnes. Det fremgår, at også personer, som ansættes uden fastsat arbejdstid, er omfattet af direktivet. Vi mener, at ottetimersperioden helt bør fjernes, da en person med fem timers månedlig beskæftigelse ikke vil være omfattet med den nuværende formulering.

Vi forudsætter, at art. 1, stk. 5, anvendes til at regulere forholdet mellem forpligtelserne for et vikarbureau og brugervirksomheden. Det er vigtigt, at det ligger klart, hvem af de to parter der har arbejdsgiveransvaret.

Vi støtter en definition af arbejdstagerbegrebet, der sikrer de atypisk ansatte, og mener, at det er vigtigt, at det tydeligere fremgår, hvordan disse formål opnås. Der er i bemærkningerne til art. 2 nævnt et forbehold: "*Direktivforslaget finder anvendelse på disse arbejdstagere, når blot de opfylder ovennævnte kriterier*". De nævnte kriterier svarer til de, der i dag er opstillet af EU-Domstolen, og dermed er der ikke tale om en udvidelse af den kreds af personer, der i dag er arbejdstagere.

Da et af formålene med direktivet i højere grad er at tage hensyn til de nye ansættelsesformer, herunder i relation til arbejdstagere på onlineplatforme, bør det tydeliggøres, at der i direktivet er tale om en udvidelse af den kreds af personer, der i dag er arbejdstagere.”

I art. 3, stk. 2, bør tillige adresser angives af hensyn til eventuelle senere retssager.

I art. 4 om frister og oplysningens form hilser vi forslaget om, at kontrakten skal modtages i løbet af den første arbejdsdag velkomment, men mener, at det er vigtigt, at det præciseres, at kontrakten skal foreligge ved arbejdets påbegyndelse 1. dag. Der ved undgås blandt andet den situation, at fx (skatte)myndighederne får oplyst, at arbejdstageren netop er begyndt samme dag.

For så vidt angår medlemsstaternes pligt til at udarbejde standardkoncepter til ansættelseskontrakter, er det vigtigt at sikre, at denne bestemmelse ikke kolliderer med den række af kollektive overenskomster, der indeholder udkast til standardkontrakter.

Vi ønsker i art. 4 indsat en bestemmelse, der sikrer, at arbejdstageren modtager en ansættelseskontrakt på et sprog, vedkommende fuldt ud forstår. Man kan fx fastsætte:

*"Ansættelsesbeviset skal udarbejdes på ansættelsesstatens sprog. Hvis staten har flere statsligt anerkendte sprog, da det af disse, som arbejdstageren er tættest knyttet til."*

Art. 5 indeholder frist for meddelelse af ændringer i ansættelsesvilkår. LO og FTF mener, at meddelelsen bør gives på varslings tidspunktet og senest ved begyndelsen af den dag, hvor de træder i kraft.

I art. 6, stk. 4, bør fireugersfristen forkortes til to uger.

Art. 7-11 indeholder forslag til rettigheder i form af mindstearbejdsvilkår. Som tidligere nævnt, kan dette være problematisk i forhold til vores arbejdsmarkedsmodel. Da sådanne mindstevilkår i et vist omfang er reguleret i de kollektive overenskomster i Danmark, bør direktivet give adgang til at fravige mindsterettighederne ved kollektive overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Vi ønsker afklaret, hvorvidt tjenestemandstillinger, der i Danmark kan ansættes på prøve i to år, er omfattet af undtagelsesbestemmelsen i forslagens art. 7, stk. 2.

Art. 9 omhandler skiftende arbejdstider. Mange overenskomster indeholder regler herom, og disse regler må overvejes i forhold til art. 9 og muligheden efter art. 12 om kollektive overenskomster.

Det er endvidere afgørende, at forslagens art 11 ikke strider imod de overenskomstbaserede uddannelsesrettigheder og kompetencefonde, hvor arbejdsgiverne i dag finansierer efteruddannelse for arbejdstagerne.

I forslaget fra Kommissionen fastsætter art. 12, at:

Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at indgå kollektive overenskomster i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, der under hensyntagen til den overordnede beskyttelse af arbejdstagere fastsætter retningslinjer for arbejdstageres arbejdsvilkår, som er forskellige fra dem, der er omhandlet i art. 7-11.

Denne bestemmelse giver umiddelbart store muligheder for arbejdsmarkedets parter. Det er dog absolut nødvendigt at få afklaret, hvordan art. 12 skal anvendes i forhold til gældende overenskomster, og hvilken helhedsvurdering der skal anlægges, når fravigelserne skal bedømmes i forhold til beskyttelsen i art. 7-11. Vi antager, at det er tilstrækkeligt at henvise til kollektive overenskomster, hvis de indeholder tilsvarende vilkår, som dem der fremgår af art. 7-11.


I art. 14 finder vi det problematisk, at formodningsreglen i litra a er et alternativ til litra b. De danske retsinstanser arbejder således allerede i dag med de formodninger, der fremgår af litra a. Den alternative opstilling vil da afsvække denne praksis.


I forhold til litra b med den såkaldte nachfristbestemmelse bør denne kun kunne anvendes på overenskomstdækkede områder. I overenskomsterne er der ofte bestemmelser herom. Reglen bør endvidere kun kunne anvendes i bestående ansættelsesforhold.

Afslutningsvis vil LO og FTF gentage, at vi er positive over for forslaget formål at fremme mere sikre og forudsigelige vilkår for især arbejdstagere med usikre ansættelsesforhold, og det er vigtigt, at vedtagne foranstaltninger til enhver tid skal tage hensyn til og respektere national praksis – særligt på overenskomstområdet.

Der tages forbehold for godkendelse af ovennævnte i LO og FTF's kompetente forsamlinger. ✓<sup>1</sup>

Med venlig hilsen

  
Arne Grevsen  
Første næstformand, LO


  
Bente Sorgenfrey  
Formand, FTF

# Resumé af kommentarer: 180201 Høringssvar - EU-Kommissionens forslag om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår [godkendt i DL].pdf

---

Side:3

---

 Antal: 1 Forfatter: BLA Emne: Gul seddel Dato: 2018-02-28 12:48:34

---

Godkendt på møde i LO's daglige ledelse 27. februar 2018