

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sendt pr. mail



23-01-2018  
EMN-2017-02980  
1117730  
FBL

## Bemærkninger til EU-Kommissionens forslag om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår

Danske Regioner modtog den 22. december 2017 en anmodning fra Beskæftigelsesministeriet om at komme med bemærkninger til EU-kommissionens forslag til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union ("arbejdsvilkårsdirektivet"). Samtidig med forslag til nyt direktiv stiller Kommissionen forslag om ophævelse af det såkaldte ansættelsesbevisdirektiv (direktiv 91/533/EØF).

Forud for fremsættelsen af forslaget gennemførte EU-Kommissionen en høring af arbejdsmarkedets parter. Danske Regioner opfordrede på det kraftigste til forhandling mellem de sociale parter på EU-plan gennem vores medlemskab af CEEP, men må konstatere at der aldrig blev optaget forhandlinger mellem parterne.

Danske Regioner anerkender som udgangspunkt EU-Kommissionens formål med direktivforslaget, herunder at forbedre arbejdsvilkårene for arbejdstagere og at skabe klarhed om aftalte vilkår for både arbejdsgiver og arbejdstager.

Danske Regioner har dog en væsentlig indvending mod indførelsen af en række nye minimumsrettigheder i direktivet. Et eksempel er bestemmelsen i artikel 9, som indebærer, at arbejdstagere med varierende arbejdstid skal have et "rimeligt" varsel, hvis de kaldes på arbejde uden for den fastlagte arbejdsplan.

Med en sådan bestemmelse er EU-Kommissionen inde og fastlægge konkrete rammer for arbejdstidsbestemmelserne i kollektive overenskomster. Overenskomsterne indeholder ofte detaljerede bestemmelser om arbejdstilrettelæggelsen, herunder hvornår man skal arbejde og hvilken betaling, der er knyttet hertil.

Danske Regioner vil hér påpege, at der på det danske arbejdsmarked er en langvarig og stærk tradition for, at løn- og arbejdsvilkår aftales af arbejdsmarkedets parter og reguleres gennem kollektive overenskomster og aftaler. Denne model er med til at sikre fleksibilitet og tilpasning i forhold til udviklingen på det danske arbejdsmarked samt en afbalancering af både arbejdstagere- og arbejdsgiveres interesser.

Danske Regioner mener, at den danske aftalemodel og den nuværende europæiske lovramme, der relaterer sig til gennemsigtighed i arbejdsvilkår skaber sikre forhold for alle parter og giver en god minimumsbeskyttelse. Yderligere reguleringer af løn- og arbejdsvilkår er et anliggende mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan.

Danske Regioner er enige med EU-Kommissionen i, at det er vigtigt at sikre gennemsigtighed og forudsigelighed i de arbejdsvilkår som arbejdstageren mødes med. At arbejde for større gennemsigtighed, mere forudsigelighed i ansættelsesforholdet og forbedring af arbejdsvilkår, herunder rettigheder bør ifølge Danske Regioners opfattelse ikke ske gennem EU-lovgivning, men via aftaler mellem de nationale arbejdsmarkedets parter og national lovgivning og aftaler mellem de europæiske sociale parter.

Danske Regioner mener, at EU-Kommissionen bør sikre en åben og vid ramme, hvori de enkelte medlemsstater kan skabe og bevare gode arbejdsvilkår.

Kommissionen berører ikke spørgsmålet om økonomiske og administrative konsekvenser. Afhængig af bestemmelsernes rækkevidde vil dette bl.a. kunne angå en udvidelse af den kreds, der skal have et ansættelsesbevis, fremrykning af informationstidspunktet for arbejdsgiveren, evt. indskrænkning af ledelsesretten i forhold til arbejdstilrettelæggelse mv.

Det kan betyde en væsentlig administrativ byrde for regionerne, hvis kredsen af personer der skal modtage et ansættelsesbevis udvides, og nye minimumsrettigheder der påvirker overenskomsternes arbejdstidsbestemmelser kan få store konsekvenser for planlægningen, i særligt den døgnbemandede del af sundhedssektoren, som regionerne varetager.

Nedenfor følger bemærkninger, hvor der redegøres mere konkret for Danske Regioners bekymringer ved EU-Kommissionens direktivforslag.

## **Bemærkninger i forhold til de enkelte bestemmelser i direktivforslaget**

### Artikel 1. Formål, genstand og anvendelsesområde

I denne artikel giver artikel 1 stk. 3 og artikel 1 stk. 4 anledning til usikkerhed om bestemmelsernes betydning og omfang.

Artikel 1 stk. 3 *"Medlemsstaterne kan bestemme, at forpligtigelserne i dette direktiv ikke finder anvendelse på arbejdstagere med et ansættelsesforhold på 8 timer eller derunder i alt i en referenceperiode på en måned. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, gruppe eller enhed, skal medregnes i nævnte 8-timersperiode.*

samt

Artikel 1 stk. 4 *"Stk. 3 finder ikke anvendelse på et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder"*.

Ovenstående skaber usikkerhed om, hvorvidt arbejdstagere uden fast tilknytning til arbejdsgiveren, her særligt tilkaldevikarer, har krav på et ansættelsesbevis. Tilkaldevikarer, som vi kender dem i en dansk kontekst, har med den nuværende lovgivning kun et ansættelsesforhold i det tilfælde, at de kaldes ind til tjeneste og accepterer dette. Såfremt, at tilkaldevikarer ikke kan undtages efter artikel 1 stk. 3, så vil det pålægge de regionale arbejdsgivere en stor administrativ byrde, at udstede ansættelsesbeviser til alle tilkaldevikarer, som i dag ikke modtager et ansættelsesbevis.

Danske Regioner opfordrer derfor Beskæftigelsesministeriet til at undersøge nærmere, hvilke grupper af arbejdstagere der falder ind under direktivforslagets anvendelsesområder.

## Artikel 2. Definitioner

I denne artikel giver artikel 2 stk. 1, litra a, artikel 2 stk. 1, litra b og artikel 2 stk. 1, litra c anledning til både uklarhed og bekymring.

Artikel 2 stk. 1, litra a-c: *"I dette direktiv forstås ved: a) "arbejdstager": en fysisk person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger", b) "arbejdsgiver": en eller flere fysiske eller juridiske personer, der er direkte eller indirekte part i et ansættelsesforhold med en arbejdstager, c) "ansættelsesforhold": arbejdsforhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere som defineret ovenfor"*

Denne artikel skaber stor uklarhed om, hvilke arbejdsgivere der har de forpligtigelser som opstilles i direktivforslagets øvrige artikler. Ordet *indirekte* kan forstås sådan, at i de tilfælde, hvor de regionale arbejdsgivere bruger vikarer, der er tilknyttet vikarbureauer, så har regionen en delt forpligtigelse med den direkte arbejdsgiver, eksempelvis et vikarbureau, og dette skaber derfor unødigt uklarhed om, hvem der er den primære ansvarshavende arbejdsgiver.

Danske Regioner opfordrer derfor Beskæftigelsesministeriet til, at få uddybet, hvad der ligger i definitionen af *"(..)en indirekte og direkte part i et ansættelsesforhold"*.

Samtidig opfordres ministeriet til at bede EU-Kommissionen om en uddybning af artikel 2 stk. 1, litra c *"ansættelsesforholdet"*, da definitionen på dette forhold beror på betydningen af både arbejdstager- og arbejdsgiverbegreberne i direktivforslaget.

Dernæst er det bekymrende, at EU-Kommissionen ønsker, at der skal vedtages et fælles europæisk arbejdstagerbegreb. Bekymringen går særligt på, at et europæisk arbejdstagerbegreb kan bredes ud til anden europæisk lovgivning, og dermed skabe både usikkerhed i forhold til retstilling, men også *overrule* national lovgivning.

Alternativt kan Kommissionen opstille en positivliste med de kategorier af arbejdstagere, som er tiltænkt i direktivet og dets formål, og derved undgår man at udfordre allerede velfungerende lovgivning og aftaler, hvor der er en anden definition eller forståelse af en arbejdstager.

### Artikel 3: Oplysningspligt

Artikel 3 stk. 2, særligt litra I kan ændre i gældende praksis for de regionale arbejdsgivere, og skabe en unødigt administrativ byrde.

Artikel 3 stk. 2, litra I: *”De oplysninger der er omhandlet i stk. 1, skal omfatte: (...) I) hvis tidsplanen for arbejdet er helt eller fortrinsvis skiftende, oplysning om, at tidsplanen for arbejdet er skiftende, antal garanterede betalte arbejdstimer, betaling for arbejde, som udføres ud over de garanterede timer, og, hvis tidsplanen er helt eller fortrinsvis fastlagt af arbejdsgiveren: i) de referencetimer og -dage, hvor arbejdstageren kan pålægges arbejde ii) det minimumsvarsel, som arbejdstageren skal modtage før starten af en arbejdsopgave”*

Det ville her være meningsfuldt, hvis arbejdsgiveren som det er gældende praksis nu, kan henvise til de kollektive overenskomster og arbejdstidsaftaler. Da det regionale arbejdsmarked i stor grad består af opgaver, som kræver døgndækning, så vil størstedelen af arbejdstageren på det regionale område fremover skulle modtage ansættelsesbeviser, hvor der er påført den enkeltes arbejdstidsvilkår. Det vil pålægge de regionale arbejdsgivere yderligere administrative opgaver sammenlignet med i dag. Derfor opfordrer Danske Regioner til, at EU-Kommissionen også tilføjer stk. 2, litra I til oplysningspligten i stk. 3, og dermed giver mulighed for, at der kan angives en henvisning til de kollektive overenskomster og aftaler, der gælder for de pågældende forhold.

### Artikel 4: Frister og oplysningens form

Artikel 4, stk. 1: *”De oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, meddeles individuelt til arbejdstageren i form af et dokument senest på den første dag i ansættelsesforholdet. Nævnet dokumenter kan tilvejebringes og sendes elektronisk, når blot det er let tilgængeligt for arbejdstageren og kan lagres og udskrives.”*

Danske Regioner er af den opfattelse, at langt de fleste ansættelsesbeviser er tilsendt arbejdstageren senest den første dag i et ansættelsesforhold på det regionale område.

I nogle tilfælde kan et ansættelsesbevis først udarbejdes efter arbejdstageren er indgået i et ansættelsesforhold. Det er tilfælde, hvor ikke alle nødvendige oplysninger er fremlagt arbejdsgiveren inden ansættelsesforholdet påbegyndes. Det er særligt

oplysninger om anciennitet, som kan have betydning for arbejdstagerens indplacering i et lønforløb eller pensionsordning eller, hvis der har været lokale forhandlinger om arbejdstagerens lønforhold, som ikke er afsluttet ved ansættelsesforholdets begyndelse eller meddelt den centrale arbejdsgivers HR-funktion. I de tilfælde, kan det være nødvendigt at afvente de endelige oplysninger, før der udarbejdes et ansættelsesbevis.

Danske Regioner bemærker også, at i det tilfælde, at direktivet udvider kredsen af arbejdstagere, som har krav på et ansættelsesbevis, kan der opstå nye udfordringer med at tilvejebringe disse senest første dag i ansættelsesforholdet.

#### Artikel 7: Maksimal varighed af prøvetiden

Af artikel 7 stk. 1 fremgår det, *”at når et ansættelsesforhold er betinget af en prøvetid, må denne ikke overstige seks måneder, inklusiv eventuelle forlængelser.”*

Danske Regioner gør opmærksomme på, at en afkortning af prøvetiden til maksimalt 6 måneder kan give udfordringer, da der for tjenestemænd kan være en prøvetid på op til to år.

Beskæftigelsesministeriet opfordres derfor til, at man på nationalt niveau fastsætter længere prøvetider i tilfælde, herunder for tjenestemænd, hvor dette er begrundet i beskæftigelses karakter eller er i arbejdstagerens interesse, jf. artikel 7 stk. 2.

#### Artikel 8: Sideløbende beskæftigelse

En række funktioner i sundhedsvæsenet bygger på, at læger har bibeskæftigelse. Mange læger har bibeskæftigelse på andre offentlige sygehuse eller på private sygehuse eller klinikker, hvilket alt sammen bidrager til et velfungerende sundhedsvæsen. Herudover varetager de også andre lægefaglige funktioner, fx udarbejdelse af attester i forsikringssager mv.

Men lægers bibeskæftigelse må selvfølgelig hverken i omfang eller indhold påvirke hovedbeskæftigelsen negativt.

For at undgå negative konsekvenser såsom interessekonflikter, mindre fleksibel arbejdstilrettelæggelse og ikke-udhvilede læger har Danske Regioner indgået aftale med de faglige organisationer på lægeområdet om, at læger ansat i regionerne skal orientere regionerne om deres bibeskæftigelse.

Der er en vis usikkerhed om, hvordan artikel 8 stk. 2 skal fortolkes. Hvilket også kan være problematisk for fastholdelsen af de aftaler, der er indgået på lægeområdet.

#### Artikel 9: Minimumsforudsigelighed i arbejdet

Danske Regioner finder særligt denne bestemmelse problematisk.

Artikel 9: "Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstagers tidsplan for arbejdet er helt eller fortrinsvis skiftende eller fortrinsvis fastsættes af arbejdsgiveren, kan arbejdstageren kun pålægges at arbejde for arbejdsgiveren: a) hvis arbejdet finder sted inden for forudsatte referencetimer og referencedage, der er nedfældet skriftligt i begyndelsen af ansættelsesforholdet, i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, litra l, nr. i, og b) hvis arbejdstageren er blevet oplyst af sin arbejdsgiver om en arbejdsopgave med rimeligt varsel, jf. artikel 3, stk. 2, litra l), nr. ii)."

Først og fremmest omhandler denne bestemmelse ikke kun oplysninger, der skal fremgå af et ansættelsesbevis, men også regler for, på hvilket grundlag og hvordan arbejdstager kan pålægges arbejdsopgaver af arbejdsgiver.

Danske Regioner opfatter en sådan bestemmelse som en indskrænkelse af ledelsesretten, da arbejdsgivers mulighed for at pålægge arbejdstager opgaver indskrænkes yderligere, end det er tilfældet i dag.

En sådan bestemmelse udfordrer og angriber den fleksibilitet, vi værner om på det danske arbejdsmarked. En stor del af regionernes opgaver, her skal særligt nævnes sundhedsvæsnets, er døgnbemandet. Opgavernes karakter kræver en fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Derfor konflikter det med de nuværende rammer for arbejdstilrettelæggelsen, at der ske en regulering af, hvilke betingelser der skal være opfyldt, for at kunne pålægge en arbejdstager opgaver. Herunder muligheden for at kunne pålægge mer- og overarbejde. Dertil er det væsentligt at nævne, at det ikke i dag er fastsat ved lov, hvad der er et rimeligt varsel for at pålægge en arbejdstager opgaver.

Artikel 9 vil efter Danske Regioners vurdering have mindre indgribende karakter, hvis bestemmelsen alene gælder arbejdstagere uden et garanteret antal timer.

Dernæst henviser Danske Regioner til bemærkninger til artikel 3: Oplysningspligt vedrørende kravet til karakteren af information om arbejdets tilrettelæggelse.

Slutteligt må det påpeges, at der er forskel imellem den danske og engelske version af artikel 9. Såfremt forståelsen i den engelske og danske version skal være ens, skal ordlyden af artikel 9 linje 1-3 være: "Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstagers tidsplan for arbejdet er helt eller fortrinsvis skiftende og helt eller fortrinsvis fastsættes af arbejdsgiveren, kan arbejdstageren kun pålægges at arbejde for arbejdsgiveren..."

### Artikel 11: Uddannelse

Af artikel 11 fremgår det: "Medlemsstaterne sikrer, at når det pålægges arbejdsgivere i henhold til EU-lovgivningen eller national lovgivning eller relevante kollektive overenskomster at tilbyde arbejdstageren uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, de er ansat til, skal en sådan uddannelse tilbydes arbejdstageren gratis."

Med denne bestemmelse indføres en ny minimumsrettighed for arbejdstageren.

Det fremstår for Danske Regioner uklart, om der i ordet *gratis* også er et krav om, at arbejdsgiveren såfremt arbejdstageren pålægges uddannelse, og i en periode oplever lønnedgang, eksempelvis ved en periode som elev, skal sikre lønopfyldning, så arbejdstageren ikke oplever en lønnedgang i en periode med uddannelsesaktivitet. Dette vil give regionerne en betydelig økonomisk byrde.

Danske Regioner opfordrer Beskæftigelsesministeriet til at afdække, hvad der ligger i, at arbejdstageren tilbydes en påkrævet uddannelse gratis.

#### Artikel 12: Kollektive overenskomster

Danske Regioner konkluderer med denne bestemmelse, at arbejdstagere der er dækket af en overenskomst indgået mellem arbejdsmarkedets parter er undtaget af artikel 7-11.

#### Artikel 13: Overholdelse

Af artikel 13 fremgår det, at *"Medlemsstaterne træffer alle de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at bestemmelser, der er i strid med dette direktiv i individuelle eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller andre ordninger, erklæres ugyldige eller ændres for at bringe dem i overensstemmelse med bestemmelserne i dette direktiv."*

Danske Regioner påpeger, at bestemmelsen principielt kan betyde, at arbejdsmarkedets parter tvinges til at "løfte" overenskomster og aftaler, så de er på niveau med direktivets bestemmelser. Det er en yderst vidtrækkende bestemmelse, som kan påtvinge regionerne, at indføre en række nye minimumsrettigheder i overenskomster og aftaler.

Dernæst ønsker Danske Regioner at vide, hvilken myndighed der har kompetence til at føre kontrol med overholdelse af direktivet.

Venlig hilsen



Ole Lund Jensen

Centerchef, Center for forhandling, aftaler og overenskomster

