

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 høringssvar 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 Løse
Næstformand