

NOTAT



Sagsnr. 2015 - 5198

Høringsnotat til lov om ændring af deltidslov (Opfølgning på begrundet udtalelse fra EU-Kommissionen om forskelsbehandling af deltidsansatte)

Følgende høringsberettigede organisationer har afgivet høringssvar:

AC, CFU, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Regioner, Dommerforeningen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forhandlingsfællesskabet, FTF, KL, LO.

Derudover har følgende organisationer haft lovudkastet i høring, men har ikke afgivet høringssvar:

Advokatrådet, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Danske Advokater, Det Faglige Hus, Finansforbundet, Foreningen Danske Revisorer, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Håndværksrådet, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne, Sundhedskartellet.

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelt

DA støtter den foreslåede ændring af deltidsloven og bemærker, at selv om DA ikke deler EU-Kommissionens vurdering af den eksisterende deltidslov, finder DA, at regeringens lovforslag respekterer arbejdsmarkedets parter kollektive aftaler og sikrer, at de gældende implementeringsaftaler består. Det er desuden afgørende for DA, at eventuelle tvister om parternes implementeringsaftaler løses i det aftalte tvistløsningssystem.

LO bemærker indledningsvis, at LO anerkender, at implementeringsaftalen mellem DA og LO udgør en fyldestgørende implementering af deltidsdirektivet, og at LO's bemærkninger til lovforslaget retter sig imod de problemstillinger, der vedrører ansatte på de kommunale, regionale og statslige områder.

KL og Danske Regioner bemærker, at den påtænkte ændring af deltidsloven alene gælder det ikke-overenskomstdækkede område og dermed ikke ændrer på, at implementeringen af deltidsdirektivet fortsat er forankret i kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter, ligesom behandlingen af tvister på området fortsat er forankret i det fagretlige system.

DA og **FA** har fremsendt enkelte lovtekniske bemærkninger.

Dommerforeningen oplyser, at forslaget ikke giver anledning til bemærkninger.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Deltidsdirektivet er i Danmark primært implementeret ved rammeaftaler og kollektive overenskomster. Som supplement til rammeaftalerne og overenskomsterne sikrer deltidsloven minimumsrettighederne for de deltidsansatte, som ikke er omfattet af en overenskomst, der lever op til direktivets krav. Loven fungerer således som et sikkerhedsnet for de lønmodtagere, der ikke er sikret deres rettigheder i overensstemmelse med EU-retten.

Lovforslaget har til hensigt at sikre deltidslovens overensstemmelse med deltidsdirektivet. Beskæftigelsesministeriet kan således bekræfte, at lovforslaget alene har betydning i forhold til deltidsansatte, der ikke er omfattet af en rammeaftale eller kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet.

Tvister vedrørende rammeaftalers/kollektive overenskomsters overensstemmelse med EU-retten afgøres i det fagretlige system.

De fremsendte lovtekniske bemærkninger er indgået i den lovtekniske gennemgang af lovforslaget. Det bemærkes i den forbindelse, at ophævelse af en paragraf ikke medfører en anden nummerering af lovens øvrige paragraffer.

Opfølgning på EU-Kommissionens begrundede udtalelse

CFU og Forhandlingsfællesskabet finder, at beskrivelsen af baggrunden for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes. CFU og Forhandlingsfællesskabet henviser til, at EU-Kommissionens begrundede udtalelse refereres i notat af den 29. august 2013 til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Beskæftigelsesudvalg, og at det heraf fremgår, at Kommissionen finder, at Danmark har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til deltidsdirektivet, idet ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgør mindre end 8 timer, eller som er ansat i mindre end én måned, udsættes for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte. CFU og Forhandlingsfællesskabet fremfører desuden, at det af samme notat fremgår, at den daværende regering fandt, at der med rimelighed kan argumenteres for, at ansættelsesforhold under en måneds varighed ikke er af varig og stabil karakter, hvorfor medarbejdere, der er ansat under en måned med rette kan betragtes som løst ansatte, der kan undtages fra deltidsdirektivets anvendelsesområde.

AC, CTU, Forhandlingsfællesskabet og FTF peger på, at lovforslaget ikke forholder sig til den del af EU-Kommissionens begrundede udtalelse, der vedrører forskelsbehandling af lønmodtagere ansat mindre end en måned. Det er på den baggrund organisationernes opfattelse, at lovforslaget bør uddybes, således at det udestående spørgsmål om månedsgrænsen afklares.

Forhandlingsfællesskabet finder det afgørende, at Beskæftigelsesministeriet forholder sig til, om ministeriet fortsat mener, at der med rimelighed kan argumenteres for, at ansættelsesforhold under en måneds varighed ikke er af varig og stabil karakter, og dermed med rette kan betragtes som løst ansatte, der kan undtages fra deltidsdirektivets anvendelsesområde.

LO peger også på, at EU-Kommissionens begrundede udtalelse adresserer to problemstillinger: at ansatte i undervisningssektoren forskelsbehandles såvel, hvor de

res arbejdstid er mindre end 8 timer om ugen, og hvor de pågældende er ansat mindre end en måned.

AC og **FTF** opfordrer desuden Beskæftigelsesministeriet til at forholde sig til åbningsskrivelsen og den begrundede udtalelses betydning i forhold til anden ansættelsesretlig lovgivning, hvor der også opereres med timegrænser eller månedsgrænser.

KL opfatter EU-Kommissionens begrundede udtalelse om implementering af deltidsdirektivet således, at Kommissionen alene påpeger en risiko for, at 8 timers grænsen for ansatte i undervisningssektoren ikke er EU-medholdelig.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Implementeringen af deltidsdirektivet er i dansk ret hovedsagelig sket ved rammeaftaler og kollektivt overenskomster i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel. Deltidsloven finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret rettighederne i deltidsdirektivet.

I begrundet udtalelse nr. 2011/4080 af 20. juni 2013 anfører Kommissionen, at Danmark har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til deltidsdirektivet, idet ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgør mindre end 8 timer, eller som er ansat i mindre end én måned, udsættes for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte.

Kommissionens henvendelse har givet anledning til at overveje, om deltidslovens bilag C og D er i overensstemmelse med deltidsdirektivet, idet de nævnte bilag indeholder bestemmelser, der begrænser princippet om ikke-forskelsbehandling til kun at omfatte deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer eller derover. På den baggrund fremsættes der lovforslag om ophævelse af bilag C og D og dermed sikres deltidslovens overensstemmelse med EU-retten.

Deltidsloven indeholder ikke bestemmelser, der begrænser princippet om ikkeforskelsbehandling til lønmodtagere, der er ansat mere end en måned. Denne del af Kommissionens begrundede udtalelse er dermed ikke relevant i relation til en ændring af deltidsloven, og der er således ikke grundlag for at omtale problemstillingen i lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet skal bemærke, at princippet om ikkeforskelsbehandling i forhold til lønmodtagere i tidsbegrænset ansættelse er implementeret i dansk ret ved lov om tidsbegrænset ansættelse (lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008). Lov om tidsbegrænset ansættelse gælder for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse (direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP), jf. lovens § 2, stk. 1. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lov om tidsbegrænset ansættelse i relevant omfang tager højde for Kommissionens anbringender om lønmodtagere, der er ansat mindre end en måned.

Det er desuden Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den begrundede udtalelse ikke giver anledning til at ændre i den øvrige ansættelsesretlige lovgivning.

Betydning for det overenskomstdækkede område

CFU og Forhandlingsfællesskabet anfører, at Forhandlingsfællesskabet som opfølgning på notatet til Europaudvalget og Beskæftigelsesudvalget indgik aftale med henholdsvis KL og RLTN i 2014, hvorved 8 timers grænsen i de kommunale og regionale aftaler og overenskomster blev fjernet. Herefter var det på baggrund af ovennævnte notat organisationernes opfattelse, at aftalerne/overenskomster levede op til EU-retten.

CFU bemærker, at CFU indledte forhandlinger med Finansministeriet (Moderniseringsstyrelsen) med samme formål. Disse forhandlinger er på Moderniseringsstyrelsens foranledning afbrudt indtil videre. De af Finansministeriet indgåede aftaler og overenskomster er således ikke ændret, men opererer fortsat med både time- og månedsgrænser. CFU finder, at Beskæftigelsesministeriet bør bidrage til at afklare, om månedsgrænsen i eksisterende aftaler og overenskomster er EU-retlig medholdelig.

LO bemærker, at der, for så vidt angår lønmodtagere ansat mindre end en måned, ikke er sket ændringer i de indgåede aftaler på det kommunale eller statslige område. LO bemærker i den forbindelse, at det ikke fremgår af lovforslaget, hvordan lovgiver forholder sig til Kommissionens udtalelser om lønmodtagere, der er ansat mindre end en måned, samt at det er uhensigtsmæssigt, at der er uklarhed om denne gruppes retsstilling.

AC bemærker, at der fortsat opereres med timegrænser og månedsgrænser på det offentlige område, som stiller visse deltidsansatte ringere end sammenlignelige fuldtidsansatte. AC fremhæver, at der i dag sker forskelsbehandling af deltidsansatte i medfør af et cirkulære udstedt af finansministeren (timelønscirkulæret).

Forhandlingsfællesskabet oplyser, at eksisterende rammeaftaler og overenskomster på det kommunale og regionale arbejdsmarked undtager lønmodtagere ansat mindre end en måned fra en række rettigheder.

CFU henviser til, at regeringen har ansvaret for, at både aftaler indgået mellem Finansministeriet og de relevante lønmodtagerorganisationer samt cirkulærer, der finder anvendelse for deltidsansatte, er i overensstemmelse med deltidsdirektivet. CFU finder ikke, at regeringen med det foreliggende lovforslag frigør sig fra sit ansvar for at sikre korrekt implementering af deltidsdirektivet og spørger, om Beskæftigelsesministeriet kan stå inde for, at de af Finansministeriet indgåede aftaler og overenskomster er i overensstemmelse med deltidsdirektivet.

FTF finder ikke, at problemet med den mangelfulde implementering løses med lovforslaget, idet stort set hele det offentlige område er overenskomstdækket. FTF henviser til, at overenskomster og aftaler i den offentlige sektor indeholder månedsgrænser, og at lovforslaget alene retter sig mod timegrænsen. FTF anfører, at staten risikerer et erstatningsansvar, hvis det viser sig, at forskellige kollektive afta-

ler/overenskomster/ensidigt udarbejdet ansættelsesgrundlag er i strid med EU-retten.

Forhandlingsfællesskabet bemærker i relation til brugen af begrebet ”ophæves”, at Forhandlingsfællesskabet går ud fra, at begrebet alene i den forstand, at bilagene udgår af loven, og påpeger at kompetencen til at ophæve en kollektiv aftale ligger hos de parter, der har indgået aftalen.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Implementeringen af deltidsdirektivet i dansk ret er hovedsagelig sket ved rammeaftaler og kollektiv overenskomster i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel.

Beskæftigelsesministeriet skal generelt bemærke, at når denne implementeringsmodel vælges, påser arbejdsmarkedets parter, at overenskomsten/aftalen er i overensstemmelse med direktivet. Det er lovgivers opgave at sørge for, at der vedtages supplerende lovgivning, der sikrer minimumsrettighederne for de lønmodtagere, som ikke er omfattet af en overenskomst, der gennemfører direktivet. Deltidsloven fungerer således som et sikkerhedsnet for de lønmodtagere, der ikke er sikret deres rettigheder i overensstemmelse med EU-retten.

Ved spørgsmål vedrørende rammeaftaler og kollektive overenskomster skal Beskæftigelsesministeriet henvise organisationerne til den relevante overenskomstpart, hvilket på det statslige område er Moderniseringsstyrelsen. Tvister vedrørende rammeaftalers/kollektive overenskomsters overensstemmelse med EU-retten afgøres i det fagretlige system og det ville være i strid med den danske model, såfremt lovgiver forholder sig til sådanne spørgsmål..

Det er desuden Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lov om tidsbegrænset ansættelse i relevant omfang tager højde for Kommissionens anbringender om lønmodtagere, der er ansat mindre end en måned, jf. ovenfor.

I forhold til Forhandlingsfællesskabets bemærkning om brugen af ordet ”ophæve” kan Beskæftigelsesministeriet bekræfte, at lovforslaget alene har betydning for deltidsloven og ikke for rammeaftaler eller kollektive overenskomster, der gennemfører deltidsdirektivet.

Udvidelse af LO/DA-aftalens anvendelsesområde

CFU og FTF bemærker, at anvendelsesområdet for LO/DA-aftalen udvides med lovforslaget, og at der ved at anvende LO/DA-aftalen på det offentlige område fremover vil kunne opstå tvivl om, hvilke konkrete ansættelsesvilkår der gælder. Organisationerne nævner løst ansatte som eksempel. CFU og FTF finder generelt, at denne form for lovgivning, hvor en overenskomst bliver udstrakt til at dække en større del af arbejdsmarkedet, er problematisk. CFU er af den opfattelse, at restimplementering bør ske ved lov, og ikke ved at en lov henviser til en implementeringsaftale mellem nogle bestemte parter, hvor aftalen ikke er repræsentativ for hele arbejdsmarkedet.

CFU og Forhandlingsfællesskabet finder ikke, at der med lovforslaget sker en forenkling af retsgrundlaget og peger på, at LO/DA-aftalen er indgået med det private arbejdsmarked for øje.

AC finder, at det ud fra et repræsentationssynspunkt er stærkt problematisk og i strid med den danske aftalemodel, at dækningsområdet for en bestemt implementeringsaftale (LO/DA-aftalen) udvides til også at omfatte den offentlige sektor.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den valgte tilgang i lovforslaget er den mest hensigtsmæssige grundet den systematik, som deltidsloven har med konkrete aftaler/rammeaftaler optrykkes som bilag til loven.

Deltidsloven finder alene anvendelse for lønmodtagere, der ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder ved kollektiv overenskomst. Det er således Beskæftigelsesministeriets vurdering, at konsekvenserne af lovforslaget er begrænsede, idet langt den største del af den offentlige sektor er overenskomstdækket, hvilket også anføres i FTF's høringssvar.

Beskæftigelsesministeriet skal hertil bemærke, at ministeriet sjældent modtager spørgsmål om anvendelsen af deltidsloven, og at loven således efter ministeriets opfattelse fungerer efter hensigten, hvor eventuelle tvister og tvivlsspørgsmål afgøres i det fagretlige system.

Adgang til at ansøge om brug af andre kollektive overenskomster

FA ser gerne deltidslovens § 2, stk. 4 opretholdt, således at beskæftigelsesministeren også fremover efter ansøgning kan tillade, at en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst anvendes i stedet for LO og DA's aftale om implementering af deltidsdirektivet.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Der henvises til pkt. 2.1.3, i lovforslagets almindelige bemærkninger, hvoraf det fremgår, at beskæftigelsesministeren ikke har modtaget sådanne ansøgninger, siden deltidslovens vedtagelse i 2001. På den baggrund har Beskæftigelsesministeriet som led i den samlede forenkling af loven fundet det hensigtsmæssigt at ophæve adgangen til efter ansøgning at anvende andre kollektive overenskomster i forhold til deltidsansatte uden for det overenskomstdækkede område som et led i forenkling af loven.

Ophævelsen af bilag B-D

Forhandlingsfællesskabet mener, at det er misvisende, når ophævelsen af bilag B-D begrundes med, at de indeholder en timegrænse på 10 timer, når denne netop er ophævet med de reviderede aftaler i 2014. Forhandlingsfællesskabet finder i stedet, at det havde været naturligt, at parternes nye reviderede aftaler erstattede de tidligere aftaler optrykt i lovens bilag.

LO henviser til, at parterne på det kommunale område pr. 1. august 2014 har ophævet den tidligere fastlagte 8 timers grænse i aftaler og overenskomster og finder

således, at det er uklart, hvorfor lovændringen fortsat er nødvendig for så vidt angår implementeringsaftalerne for kommunalt og statsligt ansatte.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det bemærkes, at deltidsloven, herunder dens bilag, udgør et selvstændigt retsgrundlag. Uanset at der måtte være ændret i de relevante rammeaftaler på det kommunale område er en lovændring således nødvendig.

Det er hensigten med lovforslaget at sikre en ensartet minimumsbeskyttelse for deltidsansatte på hele det danske arbejdsmarked. Der er valgt en tilgang, hvor loven forenkles ved at ophæve tre af lovens bilag, således at det alene er bestemmelserne i LO og DA's implementeringsaftale, der finder anvendelse, når en lønmodtager ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder.