

Beskæftigelsesministeriet
caau@bm.dk
kat@bm.dk
ltm@bm.dk

Akademikernes bemærkninger til udkast til lov om ændring af deltidsloven

Akademikerne skal i anledning af høringen over Beskæftigelsesministeriets udkast til lov om ændring af deltidsloven bemærke følgende:

- Lovforslaget vil ikke føre til en fuldstændig opfyldelse af de kritikpunkter, som EU-kommissionen rejser i sin begrundede udtalelse mod Danmark vedr. mangelfuld implementering af deltidsdirektivet, da der fortsat opereres med timegrænser samt månedsgrenser på det offentlige område, som stiller visse deltidsansatte ringere end sammenligneligt fuldtidsansatte.
- Lovforslaget vil udvide dækningsområdet fra en implementeringsaftale indgået mellem DA og LO til at omfatte det offentlige arbejdsmarked. Dette er stærkt problematisk ud fra et repræsentationssynspunkt og i strid med den danske aftalemodel, da de to parter langt fra er repræsentative for hele arbejdsmarkedet, og slet ikke i forhold til den offentlige sektor. Det vil desuden kunne føre til usikkerhed om hvordan implementeringsaftalen konkret skal fortolkes i forhold til det offentlige arbejdsmarked, samt i forhold til håndteringen af eventuelle ønsker om at aftale ændringer til implementeringsaftalen fra parterne på det offentlige arbejdsmarked.

Akademikerne skal særligt fremhæve, at der i dag sker forskelsbehandling på grund af deltidsansættelsen i forhold til bl.a. deltidsansatte efter det af finansministeren ensidigt fastsatte ansættelsesgrundlag for timelønnet undervisning (timelønscirkulæret) som bl.a. finder anvendelse

Den 18. december 2015
Sagsnr. S-2015-818
Dok.nr. D-2015-25851
jdj/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 3. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

ved ansættelse af deltidsansatte undervisningsassistenter på universiteter mv. Lovforslaget synes ikke at ændre på dette forhold.

Side 2 af 2

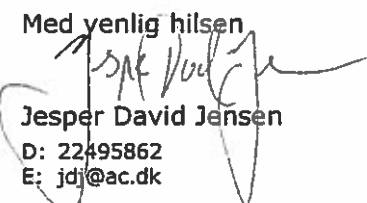
Akademikerne undrer sig desuden over, at lovforslaget slet ikke forholder sig til problemstillingen om deltidsansatte, der arbejder mindre end en måned, på trods af, at netop denne problemstilling blev bragt op i EU-kommissionens begrundende udtalelse.

Akademikerne skal derfor anbefale, at lovforslaget bliver uddybet, så også spørgsmålet om månedsgrænsen bliver behandlet.

Beskæftigelsesministeriet opfordres endelig til at forholde sig til åbningsskrivelsen og den begrundende udtalelser betydning i forhold til anden ansættelsesretlig lovgivning, hvor der også opereres med timegrænser og/eller månedsgrænser. Eksempelvis er der en 8 timers grænse i funktionærloven, som stiller funktionæransatte med mere end 8 timers ansættelse om ugen væsentligt bedre end en ansat i en tilsvarende stilling på under 8 timer om ugen.

Akademikerne kan desuden henholde sig til CFU's hhv. Forhandlingsfællesskabets høringssvar.

Med venlig hilsen



Jesper David Jensen

D: 22495862
E: jdi@ac.dk



Centralorganisationernes

Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 12, 1153 Kbh.

www.cfu-net.dk, info@cfu-net.dk

Tlf 3370 1300 Fax 3370 1333

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Fuldmægtig Karen Thormann

18. december 2015
15/00866-21 DAR/LRE

Høringssvar til høring over udkast til lov om ændring af deltidslov

Med baggrund i Kommissionens begrundede udtalelse nr. 2011/4080 af den 20. juni 2013, hvori Kommissionen opfordrede Danmark til fuldt ud at overholde deltidsdirektivet (Rådets direktiv 97/81/EF), har Beskæftigelsesministeriet den 24. november 2015 fremsendt forslag til lov om ændring af deltidsloven i høring.

I lovudkastet foreslås det, at bilag B-D ophæves. Bilag B-D er de kollektive aftaler på det offentlige område om implementering af deltidsdirektivet.

Bilag B er CFU's og Finansministeriets "aftale om implementering af deltidsdirektivet".

CFU's og Finansministeriets aftale (bilag B) stifter i sig selv ingen rettigheder for deltidsansatte. Det er i aftalen forudsat at de aftaler og overenskomster, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, er i overensstemmelse med deltidsdirektivet.

Beskæftigelsesministeriet anfører i de generelle bemærkninger til lovforslaget, at formålet med det fremlagte lovforslag er at bringe deltidsloven i overensstemmelse med deltidsdirektivet og at forenkle loven.

CFU skal indledningsvis til dette overordnede formål bemærke følgende:

- Henvisningen til de af Finansministeriet indgåede aftaler og overenskomster fjernes, men disse er ikke ændret, og operer fortsat med såvel time – som må-

nedsgrænser¹ i forhold til at definere afgrænsningen mellem time- og månedslønnede. Fjernelsen bringer således ikke de af Finansministeriet indgåede aftaler og overenskomster i overensstemmelse med direktivet.

- Bortset fra færre bilag til deltidsloven har CFU vanskeligt ved at se, at anvendelsen af LO/DA aftalen uden en fast definition af begrebet løst ansat udgør en forenkling for de statsansatte, som ikke er ansat i henhold til en aftale eller overenskomst indgået med Finansministeriet, og som derfor med lovens eventuelle vedtagelse vil være direkte omfattet af LO/DA aftalen. Dette uddybes nedenfor.

CFU vil udover ovenstående kommentere yderligere på 4 områder.

1. Beskæftigelsesministeriets beskrivelse af baggrunden for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes.
2. Yderligere udbredelse af LO/DA aftalen
3. Lovforslaget udgør ikke en forenkling.
4. Finansministeriets – og dermed Regeringens – ansvar for, at de aftaler/overenskomster som er indgået med eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet er i overensstemmelse med deltidsdirektivet

Ad 1) Beskæftigelsesministeriets beskrivelse af baggrunden for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes.

CFU skal pege på, at Beskæftigelsesministeriets beskrivelse af baggrunden for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes.

Beskæftigelsesministeriet skriver i indledningen til lovforslaget følgende: *"Danmark modtog i juni 2013 en begrundet udtalelse fra EU-kommissionen om implementering af deltidsdirektivet, hvori Kommissionen bl.a. konkluderede, at ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgjorde mindre end 8 timer, blev udsat for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte, hvilket strider mod deltidsdirektivet".*

CFU kan konstatere, at Beskæftigelsesministeriet i notat til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Beskæftigelsesudvalg (notat af 29. august 2013) oplyste følgende om den begrundede udtalelse: *"I begrundet udtalelseanfører 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**, (CFU's fremhævelse) udsættes for mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte".*

I samme notat hedder det videre: *"Regeringen bemærker endvidere, at der for så vidt angår månedsgrænsen med rimelighed kan argumenteres for, at ansættelsesforhold af*

¹ I lovudkastet skriver ministeriet, at bilag A-D "ophæves". CFU går ud fra, at ministeriet alene anvender "ophævelse" i lovteknisk forstand, og at forslaget alene indebærer, at bilagene udgår af loven. Kompetencen til at ophæve en kollektiv aftale ligger normalt hos parterne, som har indgået aftalen.

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. I forhold til Kommissionens bemærkning om, at der kan være tilsvarende problemer i andre kollektive overenskomster, kan den danske regering oplyse, at regeringen vil bede arbejdsmarkedets parter på andre områder igangsætte drøftelser med henblik på at afdække, om deres aftaler er i overensstemmelse med direktivet”.

Det er således ufuldstændigt, når Beskæftigelsesministeriet alene henviser til EU-Kommissionens kritik i den begrundede udtalelse vedrørende anvendelse af 8-timers grænsen i undervisningssektoren på det kommunale område og ikke til månedsgrænsen.

Som opfølgning på Beskæftigelsesministeriets notat til Folketinget indgik Forhandlingsfællesskabet med henholdsvis KL og RLTN i 2014 aftale om fjernelse af 8-timers reglen i de kommunale og regionale aftaler og overenskomster i forventning om, at aftalen og overenskomsterne herefter levede op til EU-retten.

Tilsvarende indledte CFU og Finansministeriet v/Moderniseringsstyrelsen på CFU's foranledning forhandlinger om fjernelse af 15 timers grænserne i de statslige aftaler og overenskomster. Disse forhandlinger er på Moderniseringsstyrelsens foranledning afbrudt indtil videre, jf. nærmere herom afslutningsvis.

Det var på baggrund af Beskæftigelsesministeriets notat af 29. august 2013, jf. ovenfor, parternes opfattelse, at bestemmelserne i overenskomster og aftaler, som fortsat undtog ansatte, *som er ansat i mindre end én måned*, ville være i overensstemmelse med deltidsdirektivets forståelse af begrebet løst ansatte.

På det statslige område er der eksempler på, at ansatte med en *ugentlig arbejdstid der udgør mindre end 15 timer, eller som er ansat i mindre end én måned*, og på en række områder i mindre end ét år, er undtaget en række rettigheder som gælder for en sammenlignelig fastansat. Det gælder fx ret til løn under sygdom, barsel og i visse tilfælde arbejdsmarkedspensionsindbetaling.

Beskæftigelsesministeriet har imidlertid overfor Forhandlingsfællesskabet oplyst, at kommissionen har stillet supplerende spørgsmål til regeringen vedrørende parternes anvendelse af månedsgrænsen i de reviderede kommunale og regionale reviderede implementeringsaftaler vedrørende deltidsdirektivet. Forhandlingsfællesskabet har forstået, at EU-kommissionen har stillet spørgsmål ved parternes anvendelse af månedsgrænsen i forbindelse med definitionen af løst ansatte, herunder i forhold til mulig uoverensstemmelse med direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

Det er CFU's opfattelse, at beskæftigelsesministeriet på den baggrund bør bidrage til, at afklare den usikkerhed, som kommissionen har rejst om fastholdelse af en månedsgrense med henblik på, at de parter, som har implementeret direktivet i deres aftaler og overenskomster, kan sikre disses overensstemmelse med direktivet. Det er CFU's opfattelse, at dette også bør være i beskæftigelsesministeriets interesse.

Det er derfor med undren, at CFU noterer sig, at problemstillingen ikke overhovedet berøres i lovforslaget.

CFU finder, at Beskæftigelsesministeriet i forbindelse med ophævelsen af bilagene bør tilkendegive, om beskæftigelsesministeriet kan stå inde for, at de af Finansministeriet indgåede aftaler og overenskomster er i overensstemmelse med deltidsdirektivet, uagtet at løst ansatte fortsat defineres ved såvel en timegrænse som en månedsgrænse.

Ad 2) Yderligere udbredelse af LO/DA aftalen

Det anføres i bemærkninger til lovforslaget, at alle deltidsansatte, der ikke er omfattet af overenskomster, der som minimum svarer til bestemmelserne i deltidsdirektivet, som konsekvens af lovforslaget bliver omfattet af bestemmelserne i "Aftalen", forstået som LO/DA aftalen.

CFU anerkender, at det er konsekvensen af lovforslaget. CFU anerkender tillige, at retstilstanden allerede er sådan i dag på andre områder end på de offentlige områder, hvor implementeringsaftalerne i dag er optrykt som bilag til loven.

CFU finder imidlertid, at Beskæftigelsesministeriet med lovforslaget udbreder en i forvejen problematisk tilgang til restimplementering.

CFU finder, at restimplementering bør ske ved lov, og ikke ved lov ved henvisning til én på arbejdsmarkedet aftalt implementeringsaftale, som ikke er repræsentativ for hele arbejdsmarkedet.

CFU finder samtidig anledning til at pege på, jf. også ovenfor under 1, at det i stedet for at foreslå aftalen på det statslige område "ophævet", ville være hensigtsmæssigt, hvis Beskæftigelsesministeriet bldrog til aftaleparternes fortolkning af deltidsdirektivet med henblik på at sikre, at de pågældende parter havde implementeret korrekt.

Herudover er det CFU's opfattelse, at lovforslaget ikke udgør en forenkling. Tværtimod, jf. straks nedenfor.

Ad 3) Lovforslaget udgør ikke en forenkling på det statslige område.

CFU er ikke enig i, at der er forenkling forbundet med at anvende LO/DA-aftalen på det kommunale og regionale område. I stedet bør anvendes de aftaler, som i respekt af den danske model er indgået mellem de forhandlingsberettigede parter på det statslige område.

CFU skal således pege på, at LO/DA-aftalen er indgået med øje for ansættelsesvilkårene på det private arbejdsmarked. Der vil derfor opstå tvivl i forhold til, hvordan DA/LO-aftalen skal fortolkes/anvendes i en statslig kontekst. Dette vil have den modsatte effekt af forenkling.

Som et konkret eksempel skal peges på § 4 i LO/DA-aftalen (princippet om ikke forskelsbehandling), hvor det blandt andet fremgår, at *"Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening"*.

Det vil være CFU's udgangspunkt, at § 4 må forstås i overensstemmelser med den afgrænsning af løst ansatte, som er eller vil blive aftalt mellem de statslige parter i overenskomsterne.

CFU finder det derfor afgørende vigtigt, at Beskæftigelsesministeriet forholder sig til, om ministeriet fortsat argumenterer for anvendelse af månedsgrænsen, som anført i notat af 29. august 2013 til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Beskæftigelsesudvalg.

En sådan afklaring vil være af afgørende betydning for de videre forhandlinger om tilpasning af de statslige aftaler og overenskomster.

Ad 4) Finansministeriets – og dermed Regeringens – ansvar for, at de aftaler/overenskomster som er indgået med eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet er i overensstemmelse med deltidsskemaet

Uagtet at lovforslaget indebærer, at en statsansat, som finder at de ansættelsesvilkår, der følger af en aftale, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, er i strid med deltidsskemaet, vil kunne påberåbe sig LO/DA- aftalen, finder CFU at det bør være i Regeringens interesse, at både disse aftaler og de ensidigt fastsatte bestemmelser i henholdsvis "kvotalønscirkulæret" udstedt af Undervisningsministeriet og "Timelønscirkulæret" udstedt af Finansministeriet er i overensstemmelse med deltidsskemaet.

Hertil er der som nævnt eksempler på, at ansatte på det statslige område med en *ugentlig arbejdstid der udgør mindre end 15 timer, eller som er ansat i mindre end én måned og på en række områder i mindre end ét år, fortsat er undtaget en række rettigheder som gælder for en sammenlignelig fastansat. Det gælder fx ret til løn under sygdom, barsel og i visse tilfælde arbejdsmarkedspensionsindbetaling.*

CFU har løbende drøftet åbningsskrivelsens betydning med Finansministeriet v/Moderniseringsstyrelsen uden, at en fælles afklaring har kunnet opnås. Senest har Moderniseringsstyrelsen meddelt, at de ikke finder anledning til at fortsætte drøftelserne med CFU, så længe de kommunale/regionale lønmodtagerorganisationer i Forhandlingsfællesskabet stiller spørgsmålstejn ved fastholdelsen af en månedsgrense.

Ligeledes har CFU løbende påpeget overfor Moderniseringsstyrelsen og Undervisningsministeriet, at de af dem ensidigt udstedte regler for timelønansættelser indebærer en forskelsbehandling af de ansatte på disse ansættelsesgrundlag i forhold til sammenlignelige ansatte, og at de ansatte på disse ansættelsesgrundlag i vidt omfang ikke vil kunne karakteriseres som løst ansatte.

CFU finder ikke, at Regeringen – ved Beskæftigelsesministeriet – med den foreslåede ordning frigør sig for sit ansvar for at sikre korrekt implementering af deltidsdirektivet.

Med venlig hilsen

På vegne af CFU



Dan Richardsen



Beskæftigelsesministeriet
Karen Thormann
caau@bm.dk, kat@bm.dk, ltm@bm.dk

Høringssvar vedrørende udkast til lov om ændring af deltidslov (forenkling af retsgrundlaget for ikke overenskomstdækkede deltidsansatte)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) støtter den foreslående ændring af deltidsloven.

22. december 2015
MSK

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.

Dok ID: 73231

For DA er det desuden afgørende, at eventuelle tvister om parternes implementeringsaftaler bliver afgjort gennem det aftalte tvistløsningssystem.

DA skal gøre opmærksom på, at der bør ske en konsekvensændring af lovens § 4, hvor "eller en af de i § 2 nævnte aftaler" bør slettes.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Martin Steen Kabongo



Høring over forslag til lov om ændring af deltidslov (Forenkling af retsgrundlaget for ikke overenskomstdækkede deltidsansatte)

22-12-2015

Sag nr. 15/2626

Dokumentnr. 64790/15

Danske Regioner har den 24. november 2015 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om ændring af deltidslov (Forenkling af retsgrundlaget for ikke overenskomstdækkede deltidsansatte).

Danske Regioner konstaterer, at den påtænkte ændring af deltidsloven alene har betydning i forhold til det ikke-overenskomstdækkede område, og at implementeringen af deltidsdirektivet fortsat er forankret i kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

Danske Regioner konstaterer også, at der ikke sker ændringer i forhold til behandlingen af tvister, der fortsat foregår i det fagretlige system.

Danske Regioner har derudover ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Signe Friberg Nielsen

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Dato. 18. december 2015

Sendt pr mail til caau@bm.dk, kat@bm.dk og ltm@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 24. november 2015 (sagsnr. 2012-8701) anmodet Dommerforeningen om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til lov om ændring af deltidslov (Forenkling af retsgrundlaget for ikke overenskomstdækkede deltidsansatte)

I den anledning skal jeg meddele, at forslaget ikke giver Dommerforeningen anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen



Mikael Sjöberg

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att. Fuldmægtig Karen Thormann

Sendt pr. e-mail til: caau@bm.dk, kat@bm.dk og ltm@bm.dk

DOK. NR.:
FAID-6-37063
SAG. NR.:
FAID-6-1264

Den 22. december 2015

Bemærkninger til udkast til lov om ændring af deltidslov

Tak høringsen af 24. november 2105 om udkast til lov om ændring af deltidslov.

FA's overenskomster med Finansforbundet og med DFL implementerer deltidsdirektivet.

Vi har noteret, at lovforslaget er udtryk for tilpasning til EU Kommissionens fortolkning af deltidsdirektivet, og en regelforenkling, hvor lovens § 2, samt lovens bilag B-D ophæves. I den forbindelse ophæves også § 2, stk. 4, der giver mulighed for at søge ministeriets tilladelse til at anvende en anden implementerende aftale end DA-LO-aftalen. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget har denne del af bestemmelsen ikke været anvendt siden deltidslovens vedtagelse i 2001.

FA ser gerne lovens § 2, stk. 4, opretholdt. Det skyldes, at arbejdsmarkedets parter uden for DA-LO området også har aftalt implementering af deltidsdirektivet, der meget vel kan være mere relevant at anvende end DA-LO-aftalen, fx FA's aftaler med Finansforbundet eller med DFL.

Udkastet til ændring af deltidsloven giver i øvrigt anledning til følgende bemærkninger:

- Det fremgår ikke af lovforslaget, om lovens nuværende §§ 3, 4, 4a, 5 og 6 renummereres som konsekvens af, at § 2 ophæves
- Lovens nuværende § 4 henviser i stk. 1, til § 2. Denne henvisning bør udgå som en konsekvensrettelse
- Lovens nuværende § 4, stk. 5, henviser til lovens "§§ 1-3". Denne henvisning bør konsekvensrettes
- Lovens nuværende § 4a, stk. 6, henviser til "Bilag A-D". Denne henvisning bør konsekvensrettes

Med venlig hilsen


Claus Ryde
Seniorkonsulent
clr@fanet.dk
Direkte: +45 3338 1614



Forhandlings
fællesskabet

Til
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Sagsnr.: 4334.26
HW
Direkte tlf.nr.: 3347 0621
18. december 2015

Vedr.: Svar på høring om udkast til lov om ændring af deltidsloven

Beskæftigelsesministeriet har i høring af 24. november 2015 bedt om Forhandlingsfællesskabets bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om deltid.

I lovudkastet foreslås det, at bilag B-D ophæves. Bilag B-D er de kollektive aftaler på det offentlige område om implementering af deltidsdirektivet. Ophævelsen sker med henvisning til EU-Kommissionens begrundede udtalelse (nr. 2011/4080) om mangelfuld implementering i national ret af deltidsdirektivet samt et ønske om forenkling.

Det følger af bemærkningerne til lovforslaget, at konsekvensen herefter er, at ansatte i kommuner og regioner, der ikke måtte være omfattet af en kollektiv aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i deltidsdirektivet, bliver omfattet af LO/DA-aftalen.

Forhandlingsfællesskabet har 2 bemærkninger til lovudkastet.

1. Beskæftigelsesministeriets beskrivelse af baggrunden for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes. Forhandlingsfællesskabet finder, at der mangler oplysninger om, at EU-Kommissionen også i den begrundede udtalelse nævner, at ansatte, som er ansat i mindre end én måned, udsættes for mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte.

Beskæftigelsesministeriet vurderede i august 2013 i et notat til Folketinget, at medarbejdere der er ansat under 1 måned, med rette kan betragtes som løst ansatte, der kan undtages fra deltidsdirektivet. Forhandlingsfællesskabet finder, at lov-bemærkningerne bør indeholde samme fuldstændige oplysninger som åbnings-skrivelsen, der indgik i Beskæftigelsesministeriets notat, herunder oplysninger om, hvorvidt Beskæftigelsesministeriet fortsat er af samme opfattelse som i august 2013 i relation til ansættelser under 1 måned.

2. Forhandlingsfællesskabet er ikke enig i, at der er forenkling forbundet med at anvende LO/DA-aftalen på det kommunale og regionale område. I stedet bør anvendes de aftaler, som i respekt af den danske model er indgået mellem de forhandlingsberettigede parter på det kommunale og regionale område. LO/DA-aftalen er indgået med øje for ansættelsesvilkårene på det private arbejdsmarked. Der vil derfor opstå tvivl i forhold til, hvordan DA/LO-aftalen skal fortolkes/anvendes i en kommunal/regional sammenhæng.

De 2 forhold uddybes nedenfor. Herudover er der en mere lovteknisk bemærkning.

Ad 1. Beskæftigelsesministeriets baggrund for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes

Forhandlingsfællesskabet skal pege på, at Beskæftigelsesministeriets beskrivelse af baggrunden for lovforslaget er ufuldstændig og bør uddybes.

Beskæftigelsesministeriet skriver i indledningen til lovforslaget følgende: *"Danmark modtog i juni 2013 en begrundet udtalelse fra EU-kommissionen om implementering af deltidsdirektivet, hvori Kommissionen bl.a. konkluderede, at ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgjorde mindre end 8 timer, blev udsat for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte, hvilket strider mod deltidsdirektivet."*

Forhandlingsfællesskabet kan konstatere, at Beskæftigelsesministeriet i notat til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Beskæftigelsesudvalg (notat af 29. august 2013) oplyste følgende om den begrundede udtalelse: *"I begrundet udtalelseanfører 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, (Forhandlingsfællesskabets fremhævelse) udsættes for mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte."*

I samme notat hedder det videre: *"Regeringen bemærker endvidere, at der for så vidt angår månedsgrænsen med rimelighed kan argumenteres for, at ansættelsesforhold af 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. I forhold til Kommissionens bemærkning om, at der kan være tilsvarende problemer i andre kollektive overenskomster, kan den danske regering oplyse, at regeringen vil bede arbejdsmarkedets parter på andre områder igangsætte drøftelser med henblik på at afdække, om deres aftaler er i overensstemmelse med direktivet."*

Det er således ufuldstændigt, når Beskæftigelsesministeriet alene henviser til EU-Kommissionens kritik i den begrundede udtalelse vedrørende anvendelse af 8-timers grænsen og ikke månedsgrænsen.

Som opfølgning på Beskæftigelsesministeriets notat til Folketinget indgik Forhandlingsfællesskabet med henholdsvis KL og RL TN i 2014 aftale om fjernelse af 8-timers reglen i de kommunale og regionale aftaler og overenskomster i forventning om, at aftalen og

overenskomsterne herefter levede op til EU-retten. Det var på baggrund af Beskæftigelsesministeriets notat af 29. august 2013 (jf. ovenfor) parternes opfattelse, at bestemmelserne i overenskomster og aftaler, som undtager ansatte, der er ansat i mindre end én måned (månedsgrensen), ville være i overensstemmelse med EU-retten.

På det kommunale og regionale arbejdsmarked er ansatte, som er ansat i mindre end én måned undtaget en række rettigheder, hvilket følger af rammeaftalen om deltidsansættelse, af overenskomsterne, som regulerer løn og ansættelsesvilkår for de enkelte overenskomstgrupper, samt af rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som ligeledes er aftaleimplementering af EU-regler. Konkret indebærer dette bl.a., at deltidsansatte, der er ansat til højest én måneds beskæftigelse, ikke har samme rettigheder som en sammenlignelig fuldtidsansat, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse. Det gælder fx ret til løn under sygdom, barsel og i visse tilfælde indbetaling til arbejdsmarkedspension.

Det er derfor også misvisende, når det i lovbemærkningerne fremhæves som begrundelse for at ophæve bilag C og D til deltidsloven, at bilagene indeholder bestemmelser, *"der begrænser princippet om forbud mod forskelsbehandling til kun at omfatte deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer eller derudover"*. Med indgåelsen af de reviderede aftaler i 2014, som var en opfølgning på EU-Kommissionens begrundede udtalelse, har parterne netop fjernet disse bestemmelser.

Med denne argumentation fra Beskæftigelsesministeriet vil det derfor netop være naturligt, at parternes nye reviderede aftaler erstatter de tidligere aftaler optrykt som bilag C og D.

Beskæftigelsesministeriet har – som opfølgning på den i 2014 ændrede kommunale og regionale deltidsaftale - oplyst, at EU-Kommissionen efterfølgende har stillet supplerende spørgsmål til regeringen vedrørende parternes anvendelse af månedsgrensen i de reviderede implementeringsaftaler vedrørende deltidsdirektivet. Forhandlingsfællesskabet har forstået, at EU-Kommissionen har stillet spørgsmål ved parternes anvendelse af månedsgrensen i forbindelse med definitionen af løst ansatte, herunder i forhold til mulig uoverensstemmelse med direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

Når Beskæftigelsesministeriet således i lovforslaget foreslår, at parternes implementeringsaftale (bilag C og D) udtages fra deltidsloven kan det derfor ses som et udtryk for, at Beskæftigelsesministeriet ikke finder, at månedsgrensen, som anvendes af parterne er forenelig med EU-retten.

Forhandlingsfællesskabet finder det derfor afgørende, at Beskæftigelsesministeriet forholder sig til, om man fortsat mener, at der med rimelighed kan argumenteres for, at ansættelsesforhold af under 1 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. Tilsvarende spørgsmål gør sig gældende i forhold til direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

Ad 2. Der er ikke forenkling forbundet med at anvende LO/DA-aftalen på det kommunale og regionale område.

Forhandlingsfællesskabet er ikke enig i, at der er forenkling forbundet med at anvende LO/DA-aftalen på det kommunale og regionale område. I stedet bør anvendes de aftaler,

som i respekt af den danske model er indgået mellem de forhandlingsberettigede parter på det kommunale og regionale område.

Forhandlingsfællesskabet skal således pege på, at LO/DA-aftalen er indgået med øje for ansættelsesvilkårene på det private arbejdsmarked. Der vil derfor opstå tvivl i forhold til, hvordan DA/LO-aftalen skal fortolkes/anvendes i en kommunal/regional kontekst. Dette vil have den modsatte effekt af forenkling.

Som et konkret eksempel skal peges på § 4 i LO/DA-aftalen (princippet om ikke forskelsbehandling), hvor det blandt andet fremgår, at *"Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening"*.

Det vil være Forhandlingsfællesskabets udgangspunkt, at § 4 må forstås i overensstemmelse med den månedsgrænse, som er aftalt mellem de kommunale og regionale parter i overenskomsterne.

Forhandlingsfællesskabet finder det derfor afgørende, at Beskæftigelsesministeriet forholder sig til, om ministeriet fortsat argumenterer for anvendelse af månedsgrænsen, som anført i notat af 29. august 2013 til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Beskæftigelsesudvalg, jf. og Forhandlingsfællesskabets bemærkninger under pkt. 1.

Forhandlingsfællesskabet har desuden en konkret bemærkning vedrørende rækkevidden af udtrykket "ophævelse" af bilag B-D.

I lovudkastet skriver ministeriet, at bilag B-D "ophæves". Forhandlingsfællesskabet går ud fra, at ministeriet alene anvender "ophævelse" i lovteknisk forstand, og at forslaget således alene indebærer, at bilagene udtages af loven. Kompetencen til at ophæve en kollektiv aftale ligger hos parterne, som har indgået aftalen.

Med venlig hilsen



Helle Basse



Henrik Würtzenfeld

Delvis opfyldelse af deltidsdirektiv.

Med det udsendte forslag til ændring af deltidsloven imødekommer regeringen den ene anstødssten i EU-Kommissionens begrundede udtalelse fra 2013 vedrørende deltidsansatte i den kommunale uddannelsessektor, idet lovens henvisning til de overenskomster og aftaler på det offentlige område, som indeholdte en timegrænse, udgår. Men hvad med månedsgrænsen?

FTF har den 24. november 2015 modtaget Beskæftigelsesministeriets forslag til lov om ændring af deltidsloven i høring og har i den forbindelse følgende bemærkninger:

Lovforslaget skal ses på baggrund af Kommissionens begrundede udtalelse nr. 2011/4080 af den 20. juni 2013, hvori Kommissionen opfordrede Danmark til fuldt ud at overholde deltidsdirektivet (Rådets direktiv 97/81/EF) for så vidt angår den kommunale uddannelsessektor. Kommissionen ønskede især, at de danske myndigheder sikrer ens ansættelsesvilkår for deltidsansatte, som arbejder mindre end 8 timer om ugen, eller som er ansat i mindre end en måned, i forhold til sammenligneligt fastansat personale.

Med lovforslaget er det Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at alle deltidsansatte, uanset timetal, sikres de rettigheder, som de har krav på i medfør af deltidsdirektivet. Det skal ske ved at ophæve deltidslovens § 2 og dermed bilag B-D, der udgør rammeaftaler og kollektive overenskomster på det offentlige område. Konsekvensen af lovforslaget er herefter, at ansatte, der ikke måtte være omfattet af en kollektiv aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i deltidsdirektivet, bliver omfattet af LO/DA-aftalen af den 9. januar 2001, jfr. § 1.

På baggrund af EU-Kommissionens åbningsskrivelse af den 28. november 2012 har parterne på det kommunale og regionale område pr. 1. august 2014 ophævet den tidligere fastlagte 8 timers grænse i aftaler og overenskomster.

Ved at lade bilag B-D udgå af loven vil anvendelsen af LO/DA-aftalen blive udvidet. FTF skal i den forbindelse bemærke, at der ved at anvende LO/DA-aftalen på det offentlige område fremover vil kunne opstå tvivl i forhold til, hvilke konkrete ansættelsesvilkår, der gælder ved ansættelse af en person, der måtte blive omfattet af LO/DA-aftalen.

Som eksempel herpå kan nævnes, at LO/DA-aftalen ikke direkte undtager løst ansatte fra aftalens bestemmelser. Af § 4 i LO/DA-aftalen (princippet om ikke forskelsbehandling) fremgår bl.a., at *"Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening."*

Allerede i forbindelse med behandlingen af L 214 A i 2001 problematiserede FTF den tilsvarende foreslåede model, hvorefter LO/DA-aftalen ved lov blev udstrakt til at dække det øvrige private arbejdsmarked, hvor aftaleimplementering ikke er gennemført. Det er fortsat FTF's opfattelse, at denne form for lovimplementering er problematisk, hvilket følgerig også gælder nærværende lovforslag, hvorefter LO/DA-aftalen udstrækkes til også at dække hele det offentlige arbejdsmarked, uagtet, at aftalen ikke er repræsentativ for hele arbejdsmarkedet.

Dertil kommer, at problemet med den mangelfulde implementering ikke løses ved denne mangøvre. En udvidelse af LO/DA-aftalens anvendelsesområde får stort set ingen virkning al den stund, at så godt som hele det offentlige område er aftale/overenskomstdækket - også i relation til deltidsdirektivet. Det bemærkes i den forbindelse, at overenskomster og aftaler i den offentlige sektor indeholder bestemmelser som månedsafgrænsninger. På statens område er desuden aftalt timeafgrænsninger, herunder bestemmelser i de af finansministeriet/undervisningsministeren ensidigt fastsatte ansættelsesgrundlag, som må antages at være i strid med deltidsdirektivet.

Med den foreslåede tilpasning af deltidsloven tager regeringen initiativ til at bringe deltidsloven i overensstemmelse med deltidsdirektivet, men initiativet retter sig kun mod timegrænsen.

Det er med stor forundring at FTF konstaterer, at lovforslaget overhovedet ikke forholder sig til den anden anstødssten i EU-Kommissionens begrundede udtalelse af den 20. juni 2013, nemlig omtalen af deltidsansatte, som arbejder mindre end en måned, jfr. ovenfor.

Månedsgrænsen ses end ikke omtalt af ministeriet i den udsendte høring.

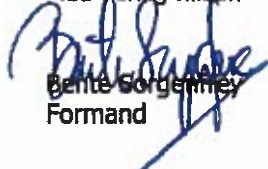
Trods opfordring hertil, har Beskæftigelsesministeriet ikke forholdt sig konkret til, hvorvidt opretholdelsen af månedsgrænsen i overenskomster og aftaler i øvrigt er foreneligt med EU-retten. Det bør i den forbindelse holdes for øje, at staten ikke bliver frigjort for sine forpligtelser til at sikre en korrekt og fyldestgørende implementering i national ret og dermed et erstatningsansvar, såfremt det viser sig, at ikke kun den danske lovgivning, der direkte implementerer direktivet, men også forskellige kollektive aftaler/overenskomster/ensidigt udarbejdede ansættelsesgrundlag er uforenelige med EU-retten.

På den baggrund er det FTF's opfattelse, at lovforslaget bør uddybes, således at det udestående spørgsmål om månedsgrænsen afklares.

Beskæftigelsesministeriet opfordres endelig til at forholde sig til åbningsskrivelsens betydning i forhold til anden ansættelsesretlig lovgivning, hvor der også opereres med timegrænser og/eller månedsgrenser. Eksempelvis er der en 8 timers grænse i funktionærloven, som stiller funktionæransatte med mere end 8 timers ansættelse om ugen væsentligt bedre end en ansat i en tilsvarende stilling på under 8 timer om ugen.

FTF kan desuden henholde sig til Forhandlingsfællesskabets henholdsvis CFU's høringssvar.

Med venlig hilsen



Bente Sorgenfrey
Formand



Høringssvar vedr. ændring af deltidsloven

KL har modtaget Lov om ændring af deltidsloven.

KL noterer, 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 indgået mellem arbejdsmarkedet parter, ligesom der heller ikke ændres på, at behandling af tvister på området fortsat er forankret i det fagretlige system.

I relation til lovforslagets bemærkninger vedr. EU-Kommissionens begrundede udtalelse om implementering af deltidsdirektivet bemærker KL for god ordens skyld, at KL opfatter det således, at EU-Kommissionen alene påpeger en risiko for, at 8 timers grænsen for ansatte i undervisningssektoren ikke er EU-medholdelig.

Med venlig hilsen


Nanna Kolze

Dato: 21. december 2015

Sags ID: SAG-2015-06059
Dok. ID: 2133081

E-mail: NSK@kl.dk
Direkte: 3370 3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

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

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 15-2610
Vores ref. AGV/cgf
Deres ref. 2012-8701

Sendt pr. mail til: caau@bm.dk, kat@bm.dk og ltm@bm.dk

Den 21. december 2015

Høring over udkast til lov om ændring af deltidslov (Forenkling af retsgrundlaget for ikke overenskomstdækkede deltidsansatte)

LO har den 24. november 2015 modtaget høring over udkast til lov om ændring af deltidsloven og har i den forbindelse følgende bemærkninger:

Af de fremsendte bemærkninger til lovforslaget fremgår det, at baggrunden for lovforslaget og den foreslåede ordning er, at Danmark har modtaget Kommissionens begrundede udtalelse nr. 2011/4080 af 20. juni 2013 om mangelfuld implementering af direktivet om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

Indledningsvis skal det bemærkes, at LO naturligvis anerkender, at implementeringsaftalen mellem DA og LO udgør en fyldestgørende implementering af direktivet om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde. LO's bemærkninger retter sig i særdeleshed mod de problemstillinger, der vedrører ansatte på de kommunale, regionale og statslige områder.

LO kan konstatere, at Kommissionen i såvel åbningsskrivelse af 1. oktober 2012 om samme problemstilling og i den nævnte begrundede udtalelse adresserer to problemstillinger; nemlig såvel det forhold at der er ansatte – konkret i undervisningssektoren – som forskelsbehandles i strid med direktivet i situationer, hvor deres ugentlige arbejdstid udgør mindre end 8 timer, eller hvor de pågældende er ansat mindre end en måned.

I de fremsendte bemærkninger til lovforslaget og om baggrunden for at ophæve lovens bilag B-D, som rummer implementeringsaftaler på det kommunale område, det statslige område og på Hovedstadens Sygehusfællesskabs område, er der henvist til de i bilag C og D indeholdte timegrænser for deltidsansatte under 10 timer, for hvem der ikke gælder et fuldstændigt princip om ikke-forskelsbehandling.

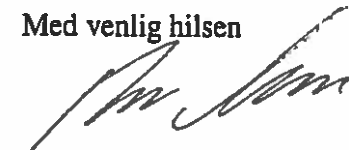
Som en følge af den nævnte åbningsskrivelse har parterne på det kommunale område imidlertid pr. 1. august 2014 ophævet den tidligere fastlagte 8-timers grænse i aftaler og overenskomster.

For så vidt angår ansatte, der er ansat for mindre end en måned, er der ikke sket ændringer i de indgåede aftaler på det kommunale eller det statslige område.

I de fremsendte bemærkninger til lovforslag fremgår det ikke, hvorledes lovgiver forholder sig til Kommissionens udtalelser om lønmodtagere, der er ansat mindre end en måned.

Det fremstår således som uklart, hvorfor lovændringen fortsat er nødvendig for så vidt angår implementeringsaftalerne for de kommunalt og statsligt ansatte, ligesom det er uklart, hvilken retsstilling der gælder i relation til ikke-forskelsbehandling af lønmodtagere, der er ansat mindre end en måned. En sådan uklar retsstilling, er ikke hensigtsmæssig. LO skal i relation hertil i øvrigt henvise til det af Forhandlingsfællesskabet fremsendte høringssvar.

Med venlig hilsen



Arne Grevsen