



## Beskæftigelsesudvalget og Europaudvalget

### EU-konsulenten

**Til:** Udvalgenes medlemmer  
**Dato:** 5. februar 2018

Kontaktperson:  
Lotte Rickers Olesen  
Lokalnr: 3330

### Nyt forslag om arbejdsvilkår

#### **Sammenfatning**

*Som et led i søjlen om sociale rettigheder foreslår Kommissionen nye bestemmelser om ansættelsesbeviser og minimumsrettigheder for vilkår – også på områder, der i Danmark aftales mellem arbejdsmarkedets parter. Kommissionen foreslår, at EU-landene skal kunne afvige fra rettighederne i direktivet, hvis parterne gennem kollektive overenskomster sikrer tilsvarende beskyttelsesniveau af arbejdstagere.*

Kommissionen mener, at der i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med mere fleksible ansættelsesformer er behov for at sikre, at også personer i atypisk beskæftigelse får ret til et ansættelsesbevis med informationer om vilkår. Samtidig mener Kommissionen, at nye minimumsstandarder for disse vilkår kan begrænse ulige konkurrence og et ræs mod bunden, hvad angår arbejdstageres rettigheder. Kommissionen har derfor fremsat et forslag, der skal skabe mere forudsigelige og gennemsigtige arbejdsvilkår.<sup>1</sup>

Forslaget skal erstatte det gældende ansættelsesbevisdirektiv om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Direktivet er fra 1991, og er i Danmark implementeret ved ansættelsesbevisloven og ved kollektive overenskomster.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> KOM(2017)797

<sup>2</sup> Hvis direktivet ikke er implementeret via overenskomst, gælder ansættelsesbevisloven.

Forslaget – kort fortalt:

- kredsen af arbejdstagere, der skal have et ansættelsesbevis, udvides
- omfanget af skriftlige oplysninger om ansættelsesforholdet udvides
- fristen for at modtage ansættelsesbevis forkortes
- nye mindsterettigheder for arbejdstagere om f.eks. prøvetid, mulighed for bibeskæftigelse og forudsigelige arbejdstider indføres
- EU-landenes myndigheder skal udarbejde tilgængelige skabeloner for ansættelsesbeviser og relevante regler (overenskomster)
- bestemmelser om håndhævelse opdateres.

### **Mere om de nye minimumsrettigheder**

Kommissionen lægger op til, at direktivet ikke kun skal handle om ret til information om vilkår, men også om minimumsrettigheder for vilkår på 5 punkter:

- prøvetid på max 6 måneder.
- arbejdsgiver må ikke forbyde ansættelse hos anden arbejdsgiver (dog mulighed for at fastsætte betingelser om uforenelighed for at undgå interessekonflikt eller beskytte forretningshemmeligheder)
- ret til forudsigelige arbejdstider ved skiftende vagter (arbejdstager varsles om arbejdstid, som skal ligge inden for visse fastsatte rammer)
- ret til at anmode om mere sikre arbejdsvilkår ved 6 måneders anciennitet, arbejdsgiver skal svare skriftligt inden for 1 måned
- ret til gratis træning/uddannelse tilknyttet jobbet, hvis træningen er obligatorisk efter EU-regler, national lov eller kollektive overenskomster.

### **Mere om hvem der er omfattet**

Det gældende direktiv indeholder ikke en fælles definition af arbejdstagerbegrebet, men gælder for arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er defineret i national ret. EU-landene kan undtage personer, hvis ansættelsesforhold er under 1 måneds varighed, eller hvis arbejdstid er under 8 timer pr. uge.

Kommissionen foreslår dels en fælles definition af arbejdstagerbegrebet,<sup>3</sup> dels at kun personer, der er ansat til at arbejde under 8 timer på 1 måned, kan undtages. Kommissionen regner med, at ændringen vil betyde, at yderligere 2-3 millioner europæiske arbejdstagere vil blive omfattet. Det kan f.eks. være ansatte på tilkaldebasis, periodiske arbejdstagere, husarbejdere, arbejdstagere på online-platforme og voucher-baserede arbejdstagere.

---

<sup>3</sup> Artikel 2, stk. 1, a): Arbejdstager: en fysisk person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.

Skemaet nedenfor sammenligner gældende direktiv med det nye forslag.

	<b>Gældende direktiv</b>	<b>Nyt forslag</b>
<b>Hvem skal reglerne gælde for</b>	Alle arbejdstagere. Medlemsstater kan undtage personer, der arbejder under 8 t. pr. uge eller er ansat under 1 mdr.	Alle arbejdstagere. Medlemsstater kan undtage personer, som er ansat til at arbejde under 8 t. pr. mdr.
<b>Hvilke typer informationer skal arbejdsgiveren oplyse om</b>	<p>Startdato</p> <p>Arbudssted</p> <p>Arbejdsart</p> <p>Arbejdstid</p> <p>Lønforhold</p> <p>Varighed af ansættelse</p> <p>Betalt ferie</p> <p>Opsigelsesvarsel</p> <p>Ændring i vilkår</p> <p>Evt. kollektiv overenskomst</p> <p>Yderligere oplysninger for udstationerede</p>	<p><i>De samme, som gælder i dag plus:</i></p> <p>Eventuel prøvetid</p> <p>Uddannelsesmuligheder</p> <p>Overtidsbetaling</p> <p>Sociale sikringsordninger (f.eks. barsel, sygdom)</p> <p>Rammer for arbejdstider ved skiftende vagter</p>
<b>Frist for hvornår arbejdstager skal modtage information</b>	Inden for 2 mdr. efter påbegyndt arbejdet	Senest den dag arbejdstageren påbegynder arbejdet
<b>I hvilken form skal informationerne gives</b>	Skriftlig kontrakt, ansættelsesbrev eller et/flere skriftlige dokumenter	Et skriftligt dokument, elektronisk eller på papir. EU-landene skal udarbejde skabeloner.
<b>Hvilke minimumsrettigheder gælder</b>	<i>Ingen</i>	<p>Begrænse evt. prøvetid til max. 6 mdr.</p> <p>Ret til at arbejde for flere arbejdsgivere</p> <p>Ret til forudsigelige arbejdstider ved skiftende vagter</p> <p>Mulighed for at anmode om mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår</p> <p>Ret til gratis, obligatorisk træning/uddannelse</p>
<b>Håndhævelse</b>	EU-landene skal sikre, at arbejdstageren kan gå til en retlig instans, hvis deres rettigheder ifølge direktivet er krænkede.	EU-landene skal sikre, at direktivet overholdes (regler eller overenskomster, der strider mod direktivet, er ugyldige).

## Håndhævelse

Der indføres to alternative procedurer, hvis oplysninger mangler:

- en formodningsregel (om tidsubegrænset ansættelse, ingen prøvetid m.v.)
- arbejdstager skal have mulighed for at indgive klage til en kompetent myndighed. Ved klage gælder delt bevisbyrde.

EU-landene fastsætter sanktioner for overtrædelse af direktivet.

### Hvorfor sikres dette ikke af parterne på arbejdsmarkedet?

Kommissionen har over to omgange ført en dialog med arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau om udfordringerne rejst af udviklingen på arbejdsmarkedet. Men parterne har ikke været enige om løsninger. Fagforeninger på europæisk niveau har været positive over for at opdatere og supplere EU-reglerne, mens de europæiske arbejdsgiverorganisationer har været imod. Derfor lægger Kommissionen nu op til at vedtage de nye regler gennem lovgivning.

Forslaget lægger i artikel 12 op til, at EU-landene kan overlade det til de nationale parter på arbejdsmarkedet at indgå kollektive aftaler om arbejdstagers vilkår, der afviger fra artiklerne om minimumsrettigheder. Det kræver, at det overordnede niveau for beskyttelse af arbejdstagerne samlet set ikke forringes. Kommissionen anfører, at arbejdsmarkedets parter kan mene, at målene med minimumsrettighederne bedre kan løses på en anden måde i visse sektorer eller i visse situationer. Derfor skal der være mulighed for at afvige fra bestemmelserne, så længe arbejdstageres vilkår overordnet beskyttes på tilsvarende niveauet.

### Hvad mener parterne i Danmark?

DA er stærkt kritisk over for forslaget.<sup>4</sup> Mest kritisk er DA over for indførelsen af mindsterettigheder for arbejdsvilkår, fordi det vedrører vilkår, der er kernelementer i den danske aftalemodel, og som er reguleret via overenskomsterne. Nye rettigheder, der indføres via et EU-direktiv, vil underminere arbejdsmarkedets parter autonomi og forstyrre den balance, parterne har skabt gennem overenskomsterne. DA anbefaler regeringen at modarbejde dem.

---

<sup>4</sup> Dansk Arbejdsgiverforenings [høringssvar](#), 29. januar 2018.

Hvis det ikke er muligt at slette de foreslåede mindsterettigheder, bør det ifølge DA slås fast, at den foreslåede artikel 12 om kollektive overenskomster betyder, at kollektive overenskomster, indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, automatisk træder i stedet for mindsterettighederne.

LO og FTF er positive over for forslaget om at fremme mere sikre og forudsigelige vilkår for især arbejdstagere med usikre ansættelsesforhold. Det er vigtigt, at reglerne til enhver tid respekterer national praksis – særlig på overenskomstområdet.<sup>5</sup>

LO og FTF er positive over for at udvide mængden af obligatoriske oplysninger i ansættelsesbeviser og foreslår i den sammenhæng at skærpe direktivet, bl.a. med et krav om, at ansættelsesbeviset skal udformes på et sprog, som arbejdstageren forstår.

Nye rettigheder i form af mindstearbejdsvilkår kan ifølge LO og FTF være problematisk i forhold til den danske arbejdsmarkedsmodel, da mindstevilkår i et vist omfang er reguleret i de kollektive overenskomster. Derfor bør direktivet give adgang til at fravige mindsterettighederne ved kollektive overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Artikel 12 om kollektive overenskomster giver umiddelbart store muligheder for arbejdsmarkedets parter. Men det er nødvendigt at få afklaret, hvordan denne bestemmelse skal anvendes i forhold til gældende overenskomster, og hvilken helhedsvurdering der skal anlægges, når man skal bedømme, om man kan fravige mindstearbejdsvilkårene i direktivet.

### Er nærhedsprincippet overholdt?

Kommissionen argumenterer for, at nærhedsprincippet er overholdt, det vil sige, at området ikke kunne reguleres bedre nationalt eller lokalt, fordi:

- det kan det føre til ulige konkurrencevilkår, hæmme det indre markeds funktion og et ræs mod bunden i forhold til arbejdsvilkår, hvis reglerne for ansættelsesbeviser varierer markant fra land til land
- forslaget lægger op til minimumsharmonisering med mulighed for at indføre mere gunstige regler og med mulighed for at implementere gennem kollektive overenskomster.

Regeringen er enig med Kommissionen.<sup>6</sup>

Forslaget er en del af den **europæiske søjle for sociale rettigheder**, herunder:

Princip 7: arbejdstagere har ret til at blive skriftligt underrettet om deres rettigheder og pligter ved ansættelsens begyndelse.

Princip 5: arbejdstagere har ret til rimelig og lige behandling om arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse, og usikre arbejdsvilkår skal hindres.

---

<sup>5</sup> LO og FTF's høringssvar, 1. februar 2018

<sup>6</sup> Regeringens [grund- og nærhedsnotat](#), 22. januar 2018

De europæiske arbejdsgiverorganisationer mener derimod, at forslaget er problematisk i forhold til nærhedsprincippet, da de er af den holdning, at specifikke minimumsrettigheder er et nationalt anliggende.

Folketinget har frem til 6. marts 2018 til at påpege eventuelle problemer med nærhedsprincippet i en begrundet udtalelse til Kommissionen.

*Dette dokument er udarbejdet af Folketingets Administration til brug for medlemmer af Folketinget. Efter ønske fra Folketingets Præsidium understøtter Folketingets Administration det parlamentariske arbejde i Folketinget, herunder lovgivningsarbejdet og den parlamentariske kontrol med regeringen ved at yde upartisk faglig bistand til medlemmerne. Faglige noter udarbejdet af Folketingets Administration er i udgangspunktet offentligt tilgængelige.*