

Forståelsespapir mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Indledning

KL og Forhandlingsfællesskabet har drøftet indholdet af arbejdsvilkårsdirektivet (EU 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union). KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at implementere direktivet ved kollektiv aftale.

Parterne er nået til enighed om dette forståelsespapir vedrørende direktivets mindsterettigheder i kapitel 3. I forhold til de bestemmelser i direktivet, der ikke er berørt af dette forståelsespapir, henvises til Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (ansættelsesbeviser), som parterne har indgået.

Forståelsespapiret omfatter ansatte som nævnt i § 1 i Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (Ansættelsesbeviser) (04.11).

Parterne er enige om, at der med indgåelse af dette forståelsespapir ikke ændres i gældende ret, herunder i fortolkningen af gældende overenskomster og aftaler.

Det fremgår af direktivets artikel 14, at kollektive overenskomster, der respekterer den overordnede beskyttelse af lønmodtagernes rettigheder, kan bevares, og at arbejdsvilkår kan være forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 8-13.

Det følger samtidig af Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår (§1, stk. 5), at lovens mindstekrav ikke finder anvendelse i forhold til *”lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område, og som sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere, jf. artikel 14”* i arbejdsvilkårsdirektivet.

Der henvises i øvrigt til lovforslaget, som implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i dansk ret, L84 af 29. marts 2023 om forslag til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Direktivets mindsterettigheder

Artikel 8-13 oplister en række mindsterettigheder. Følgende fremgår af direktivets betragtning 4 *”For at skabe en passende ramme om udviklingen af nye ansættelsesformer bør arbejdstagere i Unionen også udstyres med en række minimumsrettigheder, som har til formål at fremme tryghed og forudsigelighed i ansættelsesforhold og samtidig sikre opadgående konvergens på tværs af medlemsstaterne og bevare arbejdsmarkedets tilpasningsevne.”*

Artikel 8-13 omhandler i hovedtræk følgende forhold:

- Artikel 8 om maksimal varighed af en eventuel prøvetid.
Bestemmelsen fastsætter grænsen for varighed af prøvetid, som kan aftales i et ansættelsesforhold
- Artikel 9 om sideløbende ansættelse.

Bestemmelsen vedrører en ansats ret til at påtage sig et ekstra job ved siden af et bestående ansættelsesforhold.

- Artikel 10 om minimumsforudsigelighed i arbejdet
Bestemmelsen fastlægger, hvilke forudsætninger der skal være opfyldt for at arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager med helt eller overvejende uforudsigelige arbejds-mønstre at arbejde.
- Artikel 11 om supplerende foranstaltninger for ansættelseskontrakter på tilkaldebasis
Bestemmelsen fastslår, at der skal træffes en eller flere foranstaltninger for at forhindre misbrug af ansættelseskontrakter på tilkaldebasis eller lignende ansættelseskontrakter.

Parterne har aftalt implementering af artikel 11 i Protokollat om tilkaldevikarer § 4. Der er tale om et protokollat til aftalen om ansættelsesbeviser.

- Artikel 12 om overgang til anden ansættelsesform
Bestemmelsen beskriver betingelser og procedure for en ansats anmodning om overgang til ansættelsesforhold med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår.
- Artikel 13 – obligatorisk uddannelse
Bestemmelsen vedrører vilkår for uddannelse, som arbejdsgiver i henhold til lovgivning eller overenskomst er pålagt at tilbyde den ansatte.

Der henvises i det hele til direktivets artikel 8-13 for det fulde indhold.

KL og Forhandlingsfællesskabet har drøftet arbejdsvilkårsdirektivets mindsterettigheder i lyset af de overenskomster og aftaler, der er indgået på KL's område.

Parterne er enige om, at de enkelte overenskomstparter kan inddrage bl.a. nedenstående elementer ved vurderingen af, om de gældende overenskomster og aftaler respekterer den overordnede beskyttelse af de ansatte på områder, hvor der er fastsat arbejdsvilkår, som er forskellige fra direktivets artikel 8-13.

Generelle elementer

1. Grundlæggende forvaltningsretlige regler og grundsætninger, herunder god forvaltningsskik

Kommunale arbejdsgivere er omfattet af offentligretlige sagsbehandlingsregler om bl.a. parts-høring og begrundelse og de grundlæggende forvaltningsretlige principper om bl.a. lovlighed, saglighed, lighed og proportionalitet. Disse principper skal sikre mod magtfordrejning og usaglig forvaltning og er dermed med til at understøtte direktivets formål om gennemsigtighed og forudsigelighed i ansættelsen for de ansatte.

Desuden følger det af tjenestemandreglerne og forvaltningsretlige principper, som Folketingets Ombudsmand har fastlagt, at alle ledige stillinger i den offentlige forvaltning skal

besættes med den bedst kvalificerede kandidat. Som altovervejende hovedregel skal stillingerne derfor slås op offentligt, så alle interesserede kan få kendskab til og mulighed for at søge dem. Opslagsreglerne sikrer størst mulig åbenhed og gennemsigtighed omkring besættelse af ledige stillinger. Disse regler giver ansatte i tidsbegrænsede stillinger og deltidsansatte mulighed for at søge om varig ansættelse eller en højere beskæftigelsesgrad.

2. Den danske flexicuritymodel

Parterne er enige om, at direktivets minimumsbestemmelse om prøvetid skal ses i lyset af den danske arbejdsmarkedsmodel, flexicuritymodellen, som er kendetegnet ved en aktiv arbejdsmarkedspolitik, med en høj grad af økonomisk sikkerhed ved afskedigelse samt en stor beskæftigelsestryghed.

Parterne er i den forbindelse enige om, at prøvetid skal fortolkes i overensstemmelse med gældende ret, jf. fx funktionærlovens § 2, stk. 5, hvorefter prøvetid er en særlig undtagelse til de i forvejen fastsatte eller aftalte opsigelsesregler.

3. Ledelsesretten

Arbejdsgivere i kommunerne har ret og pligt til at lede og fordele arbejdet (ledelsesretten). Ledelsesretten er anerkendt i hovedaftalerne på det danske arbejdsmarked og indebærer tillige et forbud mod misbrug af ledelsesretten, som sikrer medarbejderne mod vilkårlighed og usaglige begrænsninger i deres ansættelsesvilkår generelt.

Parterne er i den forbindelse enige om, at retsstillingen og praksis om ret til anden beskæftigelse ved siden af ansættelse i kommunen fortsætter uændret.

4. Lokal dialog

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om tillidsrepræsentanter, understøtter den lokale dialog og indebærer, at tillidsrepræsentanter og øvrige medarbejderrepræsentanter inddrages om en lang række forhold i relation til arbejdspladsen og de ansattes forhold, herunder om forhold af betydning for arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsvilkårene på arbejdspladsen. Reglerne tilsiger endvidere, at arbejdsgiver skal give information om forhold af betydning for beskæftigelsessituationen i den kommunale virksomhed.

5. Funktionærvilkår

Hovedparten af de ansatte i kommunerne er ansat på månedsløn. I henhold til overenskomsterne på det kommunale område har ansatte på månedsløn funktionærstatus, hvilket bl.a. betyder, at funktionærlovens ufravigelige beskyttelsesregler gælder, medmindre andet er aftalt konkret i overenskomsterne.

Endvidere er der timelønnede ansatte, som ansættes til højst en måneds beskæftigelse og som kan være funktionærer i medfør af funktionærlovens § 1.

6. Arbejdstidsregler

Overenskomsterne på det kommunale område indeholder bestemmelser om arbejdstid, som er aftalt med et varierende indhold ift. det enkelte driftsområde. Der findes fx bestemmelser om:

- arbejdstidens placering
- varsling og ændring af planlagt tjeneste
- regler om over- og merarbejde
- rammevilkår i arbejdstidsregelsættene
- muligheder ift. selv at tilrettelægge arbejdstiden (fx flekstidsordninger)

7. Deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte

Det fremgår af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, at arbejdsgiver skal oplyse ansatte på tidsbegrænset kontrakt om, hvilke ledige stillinger der kan søges i virksomheden. Dette sikrer, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre ansatte.

Desuden er der i Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal regler, som indebærer, at arbejdsgiver skal tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte på tjenestestedet, som er på deltid.

8. Afskedsregler og procedure

Overenskomsterne på KL's område indeholder regler om uansøgt afskedigelse af ansatte, herunder varsling, orientering af og forhandling med den faglige organisation samt procedurer for prøvelsen af afskedigelsers saglighed. Disse regler i kombination med de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler skaber en forudsigelighed under ansættelsen og en beskyttelse mod vilkårlighed i relation til afskedigelse.

9. Uddannelse

Parterne er enige om, at udgifter til obligatorisk uddannelse pålagt af arbejdsgiver afholdes af arbejdsgiver og foregår i arbejdstiden.

Twisteløsning

Ovenstående udgør en ikke-udtømmende liste over elementer, som kan indgå i den overenskomstbærende organisations og KL's vurdering af, om det overordnede beskyttelsesniveau i direktivet er respekteret i de gældende overenskomster og aftaler.

Såfremt en overenskomstbærende organisation mener, at deres overenskomster og aftaler ikke respekterer det overordnede beskyttelsesniveau, kan organisationen søge vejledning hos Forhandlingsfællesskabet om forståelsespapiret, herunder baggrunden herfor.

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets kapitel 3 anses for implementeret ved OK24, medmindre en organisation rejser krav om en drøftelse af forhold i deres overenskomster og aftaler, som de mener ikke respekterer det overordnede beskyttelsesniveau af lønmodtagernes rettigheder, som er omhandlet i artikel 8-13.

Opnås der ikke enighed ved OK24 om en løsning, kan spørgsmålet efterfølgende behandles ved faglig voldgift mellem KL og den overenskomstbærende organisation i henhold til

parternes hovedaftale eller, hvor der ikke er en hovedaftale, i henhold til tvisteløsningsbestemmelser i parternes overenskomst. I så fald videreføres sagen i henhold til de fagretlige regler senest den 1. juli 2024.

Hvis udfaldet af en faglig voldgift bliver, at en overenskomst ikke respekterer det overordnede beskyttelsesniveau, er overenskomstens parter forpligtet til gennem forhandling at søge at sikre, at overenskomsten opnår et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau.