

Beskæftigelsesministeriet  
bm@bm.dk  
abr@bm.dk  
akl@bm.dk

J.nr. 2021-9687

## **Akademikernes høringssvar til forslag til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår**

Akademikerne støtter overordnet op om lovforslaget, som har til formål at implementere Arbejdsvilkårsdirektivet (EU 2019/1152) i dansk lovgivning.

Akademikerne finder det særligt positivt, at der med direktivet og lovforslaget sigtes mod at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtige og forudsigelig ansættelse, og at dette også har til hensigt at blive udbredt til lønmodtagere med en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. I den forbindelse bør det dog bemærkes, at tilkaldevikarer i mange situationer er at henregne til gruppen med løsere tilknytning og befinder sig i en særlig sårbar situation, og derfor er det uforståeligt, at disse ikke omfattes af lovforslaget fuldt ud, uanset det antal timer de faktisk arbejder - der kan i den forbindelse henvises til direktivets præambelbemærkning 12.

Mere konkret skal det bemærkes til de enkelte bestemmelser:

### **Lovforslagets § 1, stk. 5.**

Lovforslaget lægger op til, at direktivets materielle rettigheder ikke finder direkte anvendelse for lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative parter i Danmark, og som dækker hele det danske område, og sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere jf. direktivets artikel 14.

Akademikerne skal i den forbindelse bemærke, at arbejdsmarkedsparterne på akademikerområdet endnu ikke har forholdt sig til, om akademikeroverenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse i direktivets forstand i forhold til de materielle bestemmelser i direktivets kapitel 3 og i henhold til direktivets formål.

Det følger af lovforslagets bemærkninger, at FH og DA har drøftet indholdet af arbejdsvilkårsdirektivets kapitel 3 (art. 8-13) i forhold til de overenskomster, der er indgået af FH's medlemmer og DA's medlemmer samt medlemmer heraf. Det fremgår endvidere, at ved vurderingen af

Den 8. september 2022  
Sagsnr. S-2022-926  
Dok.nr. D-2022-48188  
jdj/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal  
DK - 1358  
København K.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

hvorvidt overenskomsterne respekterer den overordnede beskyttelse af lønmodtageren ved fastsættelse af arbejdsvilkår, der er forskellige fra dem, som er fastlagt i art. 8-13 og direktivets formål, som udtrykt i art. 1, stk. 1, er FH og DA enige om, at en række nærmere oplyste elementer kan indgå.

Akademikerne må tage et forbehold for, om de oplyste elementer er relevante i forhold til vurderingen på akademikerområdet, indtil dette har været drøftet med arbejdsgivermodparterne på akademikerområdet. Tilsvarende må tages et forbehold for udfaldet af disse drøftelser i forhold til om overenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse i direktivets forstand, eller om bestemmelserne i direktivets kapitel 3 skal implementeres i overenskomsterne helt eller delvist.

### **§ 6 Prøvetid**

Akademikerne finder det vanskeligt at opretholde funktionærlovens § 2, stk. 5 og stk. 6 i forhold til tidsbegrænsede ansættelsesforhold, når det fremgår af direktivet, at det skal sikres, at prøvetiden står i et rimeligt forhold til kontraktens varighed. Akademikerne skal derfor foreslå, at også tidsbegrænsede ansatte funktionærer omfattes af reglen om, at prøvetiden højst kan udgøre en fjerdedel af ansættelsestiden, dog maksimalt 3 måneder.

Akademikerne skal desuden henstille til, at der i forbindelse med implementeringen af direktivets artikel 8 tillige sker konsekvensændringer i Funktionærlovens § 2b, så 1-års grænsen nedsættes til 6 måneder. Funktionærer er i realiteten prøvetidsansatte i det første år, når funktionærloven ikke giver adgang til godtgørelse for urimelig afskedigelse, før man har været ansat i et år. Dette er ikke i overensstemmelse med direktivets artikel 8, der indfører et maksimum på 6 måneder for prøvetid. I § 6, stk. 3 foreslås det, at der ikke kan aftales yderligere prøvetid i forbindelse med forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold. I direktivets artikel 8, stk. 2 nævnes fornyelse af en kontrakt vedrørende samme funktion og opgaver. Akademikerne skal derfor foreslå, at der ikke kan indføres ny prøvetid ved en genansættelse inden for 6 måneder i en stilling med samme funktion eller opgaver, som man allerede har bestået prøvetiden i ved en tidligere ansættelse.

### **§ 7 Sideløbende ansættelse**

Akademikerne finder, at de nævnte uforenelighedsbegrænsninger i lovforslagets § 7, stk. 2 er unødvendige, og risikerer at føre til en indskrænkning af den direktivsikrede ret til sideløbende ansættelse.

I stedet kan der henvises til den almindelige loyalitetsforpligtelse i et ansættelsesforhold samt lov om forretningshemmeligheder og markedsføringslovens regler om beskyttelse af forretningshemmeligheder, som sikrer mod uberettiget videregivelse eller udnyttelse af forretningshem-

meligheder, hvilket bør være tilstrækkeligt til, at der er behov for at anvende yderligere uforenelighedsbegrænsninger.

Hensynet til "integriteten i den offentlige forvaltning" må antages allerede i dag at være reguleret af decorumkravet for offentlige ansatte samt habilitetsregler og tavshedsbestemmelser i forvaltningsloven m.v. Det må derfor tydeliggøres i lovforslaget, at der ikke med lovforslagets § 7, stk. 2 indføres en yderligere indskrænkning af retten til sideløbende ansættelse, end der allerede gælder for offentligt ansatte.

### **§ 16 Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser**

Lovforslagets § 16, stk. 3, fastsætter, at arbejdsgiver alene skal udlevere eller supplere dokumenter for allerede ansatte den 1. januar 2023, når det sker efter anmodning. Anmodningen skal efterkommes senest efter 8 uger.

Fristen bør følge lovens almindelige udgangspunkt, dvs. 7 dage hhv. 1 måned, afhængigt af hvilke oplysninger, der er tale om.

Lovforslaget kunne desuden godt tydeliggøre, hvordan man skal forholde sig til de materielle rettigheder i lovens §§ 6-11 i forhold til de ansættelseskontrakter, hvor der ved lovens ikrafttrædelse er aftalt vilkår, der er ringere end lovens §§ 6-11, og hvor ansættelsesforholdet ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Eksempelvis bør det sikres enten i lovteksten eller i bemærkningerne til lovudkastets § 7, jf. § 16, at forbuddet i § 7 mod, at arbejdsgiveren søger at hindre lønmodtageren i at tage sideløbende beskæftigelse, træder i kraft umiddelbart samtidig med lovens ikrafttræden og med den virkning, at et eksisterende forbud f.eks. i en ansættelseskontrakt mod bibeskæftigelse er ugyldigt.

Endelig skal det bemærkes, at direktivet skulle have været implementeret i national ret den 1. august 2022. Lovforslaget mangler derfor at forholde sig til, hvordan lønmodtagere i perioden fra den 1. august og frem til lovforslagets foreslåede ikrafttrædelse den 1. januar 2023 får adgang til deres direktivsikrede rettigheder i det omfang, at de ikke allerede har dem.

### **Tjenestemænd**

Akademikerne savner i øvrigt, at lovforslaget tager stilling til de særlige regler for tjenestemænd fx om prøveansættelse.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk