

KL's hørings svar til udkast til lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Beskæftigelsesministeriet har den 15. august 2022 sendt udkast til lovforslag til "Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår" i offentlig høring med høringsfrist 12. september 2022.

KL takker for muligheden for at afgive bemærkninger.

KL har følgende bemærkninger til enkeltbestemmelser i lovforslaget:

Arbejdsgiver § 1, stk. 2

KL bemærker, at definitionen af "enhed" i § 1, stk. 2 ikke indeholder bemærkninger relateret til det offentlige arbejdsmarked. KL lægger derfor til grund, at enhed skal forstås som filial, afdeling eller institution. Dette bør fremgå af bemærkningerne.

Tilkaldevikarer § 1, stk. 3

KL noterer sig lovforslagets bemærkninger om tilkaldevikarer, som de fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, stk. 3.

KL er enig i beskrivelsen, som udtrykker gældende ret.

Tilkaldevikar er et fast indarbejdet begreb på det kommunale arbejdsmarked. Det er derfor vigtigt for KL, at det fortsat står klart, at en tilkaldevikar, som ikke har mødepligt, er lønmodtager fra det tidspunkt, hvor personen indtræder i ansættelsesforholdet, nemlig ved vagtens start.

Det er helt afgørende for KL, at der ikke ændres i kommunernes adgang til at anvende tilkaldevikarer uden mødepligt på bl.a. de borgernære områder som ældre- og børneområderne.

Oplysning om fravær med løn § 3, stk. 2, nr. 8

Der er efter KL's vurdering tale om en overimplementering.

Af direktivets 4, stk. 2, litra i, fremgår, at der skal oplyses om varigheden af det fravær med løn, som arbejdstageren har ret til.

Af lovforslaget fremgår, at lønmodtageren skal have oplysninger om rettighederne med hensyn til betalt ferie og fravær og ikke kun om varigheden. Der er ikke redegjort for dette forhold i bemærkningerne til bestemmelsen og en sproglig fortolkning af bestemmelsen kan derfor give anledning til misforståelser.

Dato: 22. august 2022

Sags ID: SAG-2022-03394
Dok. ID: 3244498

E-mail: AFB@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

KL opfordrer til, at lovforslaget tilpasses, så det overholder de gældende principper for Danmarks implementering af EU-regulering, herunder princippet om minimumsimplementering.

Dato: 22. august 2022

Sags ID: SAG-2022-03394
Dok. ID: 3244498

E-mail: AFB@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3

Lovforslagets §§ 6-11

Det er KL's vurdering, at de materielle rettigheder i lovforslagets §§ 6-11 ikke vil finde anvendelse på lønmodtagere ansat på KL's område.

Det skyldes, at KL's overenskomster er indgået med de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område og indholdet i overenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse af lønmodtagerne i henhold til direktivet.

Uanset dette har KL valgt at afgive bemærkninger til de bestemmelser, der implementerer de materielle rettigheder i direktivet, og som fremgår af lovforslagets §§ 6-11.

- **§ 6, stk. 1 om prøvetid**

Direktivet giver mulighed for i artikel 8, stk. 3, at medlemsstaterne kan fastsætte længere prøvetider, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art.

KL opfordrer til, at lovforslaget tager højde for, at der på tjenestemandsområdet er krav om, at første varige ansættelse sker efter prøveansættelse og at der i henhold til bekendtgørelse nr. 96 af 20. marts 1972 gælder et udgangspunkt om, at prøvetiden er to år.

- **§ 6, stk. 2 om prøvetid for tidsbegrænset ansatte**

KL finder, at der er tale om en overimplementering, og reglen er efter KL's opfattelse problematisk ift. aftalte funktionærer.

Det forekommer ikke velbegrundet at gøre forskel på funktionærer ex lege og aftalte funktionærer med begrundelse i arbejdets art, idet medarbejderne netop har samme rettigheder i ansættelsen.

Der er tale om en ulogisk nyskabelse, som der ikke er grundlag for i direktivet. Desuden vil bestemmelsen medføre administrative udfordringer i kommunerne.

Der henvises til de gældende principper for Danmarks implementering af EU-regulering, herunder princippet om minimumsimplementering.

KL foreslår, at begrænsningen i prøvetidens længde skal gælde for ansættelser af mere end et års varighed.

- **§ 9 om tilkaldevikarer**

Der henvises til bemærkningerne til § 1, stk. 3.

KL ønsker på den baggrund, at det tydeligt fremgår af lovforslagets bemærkninger til § 9 om tilkaldevikarer, at der er forskel på tilkaldevikarer med og uden mødepligt. For at undgå begrebsforvirring bør det fremgå, at bestemmelsen alene angår lønmodtagere, som er

ansat på tilkaldbasis med mødepligt fx på de såkaldte 0-timers kontrakter.

Dato: 22. august 2022

Sags ID: SAG-2022-03394
Dok. ID: 3244498

E-mail: AFB@kl.dk
Direkte: 3370 3778

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3

DUT

Det er KL's vurdering, at lovforslaget vil medføre forhøjede administrative byrder for kommunerne, og at der vil være økonomiske konsekvenser, fordi kommunerne vil skulle udlevere og eller supplere flere ansættelsesbeviser, og at disse skal indeholde flere oplysninger.

KL skal derfor anmode om en økonomisk høring af lovforslaget.

KL tager forbehold for politisk godkendelse af høringsvaret i KL.