

ARBEJDSVILKÅRSDIREKTIVET DIREKTIV 2019/1152



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET

12. NOVEMBER 2021

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM
LEKTOR, PH.D.



ARBEJDSVILKÅRSDIREKTIVET

Direktivets baggrund

Status i DK

Indhold

- Hvem er dækket
- Nye krav til ansættelsesbeviset
- Nye materielle rettigheder
- Håndhævelse

BAGGRUND

Opdatering og modernisering af ansættelsesbevisdirektivet:

Generelt: Forbedre og harmonisere arbejdsvilkårene, jf. TEUF artikel 151

Specifikt: Fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

December 2017: Kommissionsforslag til nyt direktiv

Juni 2018: Rådet (arh....) – især modstand mod fælles EU-retligt lønmodtagerbegreb

Juni 2018 – februar 2019: Forhandlinger og justeringer Rådet/Parlamentet/Kommissionen

Februar 2019: Foreløbig enighed

Juni 2019: Vedtaget af Rådet

BAGGRUND

Formål: Forbedre og harmonisere arbejdsvilkårene

TEUF artikel 151

Unionen og medlemsstaterne, der er opmærksomme på de grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som bl.a. er fastlagt i den europæiske socialpagt undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 og fællesskabspagten af 1989 om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, **har som mål at fremme beskæftigelsen, en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau**, en passende social beskyttelse, dialogen på arbejdsmarkedet, en udvikling af de menneskelige ressourcer, der skal muliggøre et varigt højt beskæftigelsesniveau, og bekæmpelse af social udstødelse.

BAGGRUND

Hjemmel: TEUF artikel 153, stk. 2 litra b) smh med artikel 153 stk. 1 litra b)

1. Med henblik på at virkeliggøre **de i artikel 151 fastlagte mål** støtter og supplerer Unionen medlemsstaternes indsats på følgende områder:

b) **arbejdsvilkårene**

...

2. Med henblik herpå kan Europa-Parlamentet og Rådet:

b) på de i stk. 1, litra a)-i), nævnte områder **ved udstedelse af direktiver vedtage minimumsforskrifter**, der skal gennemføres gradvis under hensyn til de vilkår og tekniske bestemmelser, der gælder i hver af medlemsstaterne. I disse direktiver skal det undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

Europa-Parlamentet og Rådet træffer afgørelse efter **den almindelige lovgivningsprocedure** og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget.

BAGGRUND

Henviser til:

EU Charteret artikel 31:

Stk. 1: enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og

Stk. 2: til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn

Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder:

Princip 5: Sikker og fleksibel beskæftigelse (... hindre ansættelse, der fører til usikre arbejdsvilkår...)

Princip 7: Oplysninger om ansættelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af opsigelser (... oplysning om årsagen til opsigelse og til at få et rimeligt varsel...)

STATUS I DANMARK

Implementeringsfrist: 1 august 2022

Regeringens lovprogram: Februar 2022

Lovgivning som følge af implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Opmærksomhedspunkterne

- Anvendelsesområdet
- Oplysningspligten er udvidet og strammet op
- Nye materielle regler – der kan fraviges ved kollektiv overenskomst
- Nye håndhævelsesregler

ANVENDELSESOMRÅDET



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET

12. NOVEMBER 2021

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM
LEKTOR, PH.D.



ANVENDELSESOMRÅDET

Måske det mest diskuterede element i direktivet !

- Ikke et fælles-europæisk arbejdstagerbegreb
- Et udvidet dækningsområdet til flere typer af ansættelsesforhold (samme som i Work-life-balance direktivet)

Artikel 1 stk. 2:

...alle arbejdstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis.

ANVENDELSESOMRÅDET

En hybrid mellem et nationalt begreb og Domstolens praksis

Artikel 1 stk. 2:

...**alle arbejdstagere** i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold **som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis.**

Når direktivet henviser til et nationalt begreb:

Effet utile

Uden reference til nationalt begreb:

Et uniformt EU-retligt begreb

En inkluderende tilgang

Specifikt fokus på omgøelse

ANVENDELSESOMRÅDET

Præambel betragtning 8:

Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen) har i sin retspraksis opstillet kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager. Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv (note). Forudsat at de ansatte, løst ansatte arbejdstagere på tilkaldbasis, løst ansatte arbejdstagere, løst ansatte arbejdstagere på onlineplatforme, løst ansatte arbejdstagere og lærlinge opfylder disse kriterier, kan de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Reelt selvstændige erhvervsdrivende bør ikke være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, eftersom de ikke opfylder disse kriterier.

Hvilke kriterier?

Noten: EU-domstolsafgørelser

ANVENDELSESOMRÅDET

Uniformt begreb på Unions-niveau:

Sag C-66/85 *Lawrie-Blum* (fri bevægelighed, artikel 45 TEUF):

- Uniformt begreb på unionsniveau
- En person i en periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger
- Lønnet lærerpraktik var omfattet

Sag C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère* (arbejdstidsdirektivet):

- Uniformt begreb på unionsniveau
- Skal lægge objektive kriterier til grund og foretage en samlet vurdering af samtlige omstændigheder ... såvel de pågældende aktiviteter karakter samt forholdet mellem parterne.
- Løsarbejdere og sæsonarbejdere med få arbejdsdage årligt var omfattet

ANVENDELSESOMRÅDET

Uniformt begreb på Unions-niveau (fortsat):

Sag C-229/14 *Balkaya* (direktiv om kollektive afskedigelser)

- Direktører udnævnes og kan afskediges af generalforsamlingen mod sit ønske. Direktører er underlagt generalforsamlingens krav og begrænsninger.
- Selvom direktøren råder over et større skøn end andre arbejdstagere i udøvelsen af sit hverv, befinder han sig ikke desto mindre i et underordningsforhold

ANVENDELSESOMRÅDET

Uniformt begreb på Unions-niveau (fortsat):

ag C-413/13 *FNV Kunsten* (konkurrencebegrænsning, TFEU artikel 101):

- **status som »arbejdstager«** i EU-retlig forstand påvirkes ikke af det forhold, at en person, af økonomiske, administrative eller bureaukratiske grunde er ansat som selvstændig tjenesteyder i henhold til national ret,
- hvis ... denne person handler efter arbejdsgiverens anvisninger, bl.a. hvad angår personens frihed til at vælge arbejdstid, -sted og -indhold ...ikke bærer den kommercielle risiko for denne arbejdsgiver ... og er en integrerende del af den nævnte arbejdsgivers virksomhed, så længe ansættelsesforholdet varer, ved, at der dannes en økonomisk enhed
- **status som selvstændig kan mistes**, såfremt den pågældende ikke på uafhængig måde bestemmer sin adfærd på markedet, men i det hele er afhængig af sin kommittent, eftersom denne ikke bærer nogen af de økonomiske og kommercielle risici, der er forbundet med sidstnævntes aktivitet, og fungerer som hjælpeorgan, der er integreret i nævnte kommittents virksomhed

ANVENDELSESOMRÅDET

Nationalt begreb: effct utile

Sag C-216/15 *Ruhrlandklinik* (vikardirektivet (nationalt begreb)):

- En sygeplejerskeforenings medlemmer bliver sendt som plejepersonale til klinikker mm. mod en økonomisk godtgørelse, der dækker personale- og administrationsomkostninger.
- **enhver person, som udfører en arbejdsopgave**, dvs. som i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger, **og som i forbindelse hermed er beskyttet i den pågældende medlemsstat**, og dette **uanset den juridiske betegnelse** af denne persons arbejdsforhold i national ret, **karakteren af retsforholdet mellem de to personer og arbejdsforholdets form**.
- Medlemmerne var 'arbejdstagere' i direktivets forstand.
- Sygeplejerskeforeningen udøvede 'økonomisk aktivitet'. Irrelevant, at det ikke var med gevinst for øje

ANVENDELSESOMRÅDET

Præambel betragtning 8:

Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen) har i sin retspraksis opstillet kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager. Domstolens fortolkning af **disse kriterier** bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv. **Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kan de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Reelt selvstændige erhvervsdrivende bør ikke være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, eftersom de ikke opfylder disse kriterier.**

ANVENDELSESOMRÅDET

Præambel betragtning 8 (fortsat):

Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende som defineret i national lovgivning, enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer, er en form for ulovligt angivet arbejde, som ofte forbindes med ulovligt arbejde. Betegnelsen »proformaselvstændig« anvendes af personer, der erklæres at være selvstændig, selv om vedkommende opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå bestemte retlige eller skattemæssige forpligtelser. Sådanne personer bør være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse

Efter sit indhold

På papiret

Krav om hensigt?

Helt udelukket at lægge vægt på parternes aftale?

Hvilke faktiske omstændigheder vejer tungest? Hvad er en faktisk omstændighed?

ANVENDELSESOMRÅDET

Ny bagatelgrænse:

- Arbejdstagere med færre end **3 timers beskæftigelse i gennemsnit** per uge (4 ugers referenceperiode)
 - Pt. 8 timer
- 0-timers kontrakter kan ikke undtages fra direktivet pga. 3-timers-grænsen
 - 0-timers kontrakter kan pt. undtages

ANVENDELSESOMRÅDET

- *effet utile* => ikke forskelsbehandles pga. nationale kriterier (ansættelseskontrakt, fast ansættelse) eller national status (ikke-arbejdstager)
- *Uniformt EU-retligt begreb*: En person, der i en periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger
- Vurderes på faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse, ikke på beskrivelsen
- Nyt fokus på misbrug af proforma kontrakter som selvstændige.
- Lønnet praktik, løsarbejdere, sæsonarbejdere, direktører der kan afskediges af generalforsamlingen, medlemmer af en sygeplejerskeforening, selvstændige musikere på vikarkontrakter, løsarbejdere, tilkaldte vikarer, platformsarbejdere....

ANVENDELSESOMRÅDET

Prioritering af kriterierne ?
Vægtning af omstændigheder ?

...

- *effet utile* => ikke forskelsbehandles pga. nationale kriterier (ansættelseskontrakt, fast ansættelse) eller national status (ikke-arbejdstager)
- *Uniformt EU-retligt begreb*: En person, der i en periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger
- Vurderes på faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse, ikke på beskrivelsen
- Nyt fokus på misbrug af proforma kontrakter som selvstændige.
- Lønnet praktik, løsarbejdere, sæsonarbejdere, direktører der kan afskediges af generalforsamlingen, medlemmer af en sygeplejerskeforening, selvstændige musikere på vikarkontrakter, løsarbejdere, tilkaldte vikarer, platformsarbejdere....

Yodel-kendelsen:
- EU-domstolens prøvelse usædvanligt formel

ANVENDELSESOMRÅDET

Artikel 1 stk. 2:

alle arbejdstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold **som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis.**

Hvad betyder det for Danmark ?

- svært at sige helt klart. Selv på EU-niveau er dette nyt, EU-domstolens tilgang kendes ikke

Den tilbageholdende: Det handler kun om ansættelsesbevisloven. Atypisk ansatte er allerede dækket i Danmark. Vi ved det med direktørerne. Vi er allerede opmærksomme på proformaselvstændige.

Den mere dynamiske: Det vil udvide anvendelsesområdet. Det vil ændre vurderingen af, hvornår man er arbejdstager eller selvstændig. Det vil ændre vurderingen af graden af 'underordnelse'. En ændring i ansættelsesbevislovens anvendelsesområde kan få afsmittende virkning på andre love, der anvender samme definition.

OPLYSNINGSPLIGTEN



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET

12. NOVEMBER 2021

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM
LEKTOR, PH.D.



OPLYSNINGSPLIGTEN

Skriftligt ansættelsesbevis (formel bekræftelse)

Artikel 4: Nye oplysninger:

- Vikarer: modtagervirksomhedens identitet, snarest muligt – også ved ændringer
- Prøvetid: længden og vilkårene for prøvetid
- Eventuel efteruddannelse.
- Procedure og rettigheder ved opsigelse (formelle krav, opsigelsesperiode)
- Ved 'uforudsigelig' arbejdstid:
 - At arbejdstiden er variabel, antal garanterede arbejdstimer, løn for det udførte arbejde ift. de garanterede timer
 - Tidspunkter og dage, hvor arbejdstageren kan blive bedt om at arbejde
 - Det mindste varsel der er ret til før start på en opgave, og – når relevant – frist for aflysninger af opgaver

OPLYSNINGSPLIGTEN

Skriftligt ansættelsesbevis (formel bekræftelse)

Artikel 5-6: Nye tidsfrister:

- Grundlæggende informationer: 7 kalenderdage fra 1. arbejdsdag (tidligere 2 måneder i direktivet)
- Anden information: 1 måned fra 1. arbejdsdag
 - Modtagervirksomhedens identitet, efteruddannelse, fravær med løn, procedurer ved opsigelse, kollektive overenskomster
- Ændringer i ansættelsesvilkårene: Snarest muligt, senest den dag ændringen træder i kraft

MATERIELLE RETTIGHEDER



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET

12. NOVEMBER 2021

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM
LEKTOR, PH.D.



NYE MATERIELLE RETTIGHEDER

Artikel 8-13 Nye materielle minimumsrettigheder:

OBS: Artikel 8-13 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. Artikel 14.

Artikel 8: Hvor et ansættelsesforhold er 'betinget af' prøvetid: Max. 6 måneder.

Artikel 9: Bi-beskæftigelse må ikke forbydes, og må ikke medføre ugunstig behandling

Artikel 10: Ret til forudsigelighed, når arbejdstiden er 'helt eller overvejende uforudsigelig'

- Ret til afvisning af opgaver, hvis de ikke ligger indenfor forud aftalte tidspunkter/dage, og hvis ikke de tilbydes med et vist varsel (oplysningspligt)
- Ret til kompensation hvis opgaven aflyses uden et rimeligt varsel (oplysningspligt)

NYE MATERIELLE RETTIGHEDER

Nye materielle minimumsrettigheder, kapitel III:

Artikel 11: Forhindring af misbrug af ansættelseskontrakter på tilkaldebasis

- Ved begrænsning af anvendelsen og varigheden,
- Ved formodning om ansættelse på fast timetal baseret på gennemsnitsarbejdstiden, eller
- Tilsvarende foranstaltninger, der sikrer effektiv forebyggelse af misbrug

Artikel 12: Ret til forespørgsel om anden type beskæftigelse efter 6 måneder hos samme arbejdsgiver

- Ret til skriftlig begrundelse 1 måned efter anmodningen

Artikel 13: Hvis pligt til uddannelse efter EU-ret, national lov eller overenskomst

- Uddannelse skal tilbydes gratis, tælle som arbejdstid og (helst) foregå i arbejdstiden

FRAVIGELSE VED OVERENSKOMST

Fravigelse ved kollektiv overenskomst:

Artikel 14: Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret eller praksis, der, idet den overordnede beskyttelse af arbejdstagere respekteres, fastsætter ordninger for arbejdstageres arbejdsvilkår, som er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 8-13.

'Den overordnede beskyttelse af arbejdstagere skal respekteres'

- Samme term som i vikardirektivets artikel 5(3)
- Ikke defineret i EU-ret, ikke defineret af Domstolen

FRAVIGELSE VED OVERENSKOMST

Ny sag EU-domstolen: C-311/21 (Tyskland)

- Medfører overenskomsters 'presumption of correctness', at der ikke skal ske materiel prøvelse af beskyttelsesniveauet i overenskomsten ?

I **Danmark: U 2020.845 H** om vikarlovens § 3, stk. 5 om muligheden for fravigelse af ligebehandlingsprincippet ved overenskomst... *hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.*

- Forarbejderne : Den generelle beskyttelse er en konsekvens af overenskomstforhandlingen
- Højesteret: Vikarlovens § 3, stk. 7 må forstås således, at det hører under Arbejdsrettens enekompetence at træffe afgørelse om, *hvorvidt* [overenskomsten] *lever op til den direktivmæssige beskyttelse* af vikarer.

HÅNDHÆVELSE



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET

12. NOVEMBER 2021

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM
LEKTOR, PH.D.



HÅNDHÆVELSE

(Artikel 16: Ret til genoprejsning hvis rettigheder tilsidesat, mulighed for nationale særbestemmelser, f.eks. formodningsregler)

Nyt: Viktimiseringsbestemmelse og afskedigelsesbeskyttelse

Artikel 17: Må ikke udsættes for ugunstig behandling ved klage

- Som i ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven, mv.
- Understreger karakteren af rettighed

Artikel 18: Må ikke opsiges for at have udøvet sine rettigheder efter direktivet

- Opsigelse 'og lignende'
- Ret til skriftlig begrundelse, delt bevisbyrde
 - Som i ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven

OPSUMMERING



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET

12. NOVEMBER 2021

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM
LEKTOR, PH.D.



HVAD BETYDER DET FOR DANMARK?

Ansættelsesbevislovens definition af lønmodtager

- Hybrid definition – udmøntningen i praksis er usikker. En hensigt om tættere parløb med EU-domstolens arbejdstagerbegreb
- Ny opmærksomhed på proforma selvstændige kontrakter, og på vurderingsmetoden
- Kun når direktivets rettigheder berøres, men
- ‘Standard’ – der får afsmittende virkning ?

Fra 8 til 3 timer bagatelgrænse

- Love og overenskomster med højere grænser
- Når direktivets rettigheder berøres, men

HVAD BETYDER DET FOR DANMARK?

Nye materielle rettigheder

- Ret til forudsigelighed, når arbejdstiden er uforudsigelig
- Begrænse misbrug af kontrakter på tilkalde-basis

Overenskomster

- Kan implementere direktivets bestemmelser generelt
- Kan *fravige* de materielle regler i artikel 8-13, hvis den overordnede beskyttelse af arbejdstagere respekteres

Viktimiseringsforbud og opsigelsesbeskyttelse

- Viktimiseringsforbud kendes fra andre rettighedsdirektiver.
- Reglen om delt bevisbyrde gælder kun ved opsigelse 'og lignende' – potentiel udvidelse



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET