

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 2 af 25. februar 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Offentligt).

Spørgsmål nr. 2:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 17. januar 2005 fra HTS, jf. L 19 - bilag 1.

Marts 2005

Vores sag
6309-0002

Svar:

I henvendelsen af 17. januar 2005 peger HTS-A på to forhold i lovforslaget om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, som organisationen er stærkt betænkelige ved. Begge de forhold, HTS-A nævner i henvendelsen af 17. januar, er imidlertid ganske sædvanlige i arbejdsmarkedslovgivning, der implementerer EU-direktiver, og de betænkeligheder, HTS-A har, synes at bygge på misforståelser. Det kan anføres, at i lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, svarer § 1, stk. 2 og § 8 til de bestemmelser i lovforslaget, som HTS-A er betænkelige ved.

Lovforslagets § 1, stk. 3 giver mulighed for, at arbejdsgivere, der allerede er forpligtet af en overenskomst, som implementerer de i direktivet indeholdte rettigheder, skriftligt kan aftale med en ikke-overenskomstdækket lønmodtager, at denne er sikret de i overenskomsten indeholdte rettigheder. Arbejdsgiver behøver i så fald ikke at forholde sig til to regelsæt, men skal alene sørge for ikke at krænke de rettigheder, der er beskrevet i overenskomsten. Hvis den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager ikke får de rettigheder, som denne i medfør af direktivet har krav på, kan spørgsmålet indbringes for de civile domstole, som skal lægge den skriftlige aftale, som henviser til de i overenskomsten anførte rettigheder, til grund ved afgørelsen af sagen.

En arbejdsgiver skal sikre, at arbejdstidsreglerne overholdes, og det kan i den forbindelse blandt andet være nødvendigt at instruere den mobile lønmodtager om, hvornår og hvor meget der må arbejdes. Lønmodtageren skal følge arbejdsgivers instruktioner, og vil ikke kunne få en godtgørelse, hvis denne egenhændigt vælger at se bort fra arbejdsgivers instruktioner og arbejdstidsreglerne.

Hvis en arbejdsgiver betaler løn for arbejde, der er udført i strid med arbejdstidsreglerne, må dette anses for betaling for det udførte arbejde, mens godtgørelsen tilkendes lønmodtageren som følge af, at lønmodtagerens rettigheder efter arbejdstidsreglerne er tilsidesat.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 7, at en godtgørelse, der tilkendes en lønmodtager for en afskedigelse som følge af, at lønmodtager

har fremsat krav i henhold til loven, fastsættes ud fra sagens omstændigheder, men uden at lønmodtageren derved får ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af flere regelsæt.

I relation til lovforslagets § 7 bør det nævnes, at direktivet pålægger medlemsstaterne at fastsætte effektive sanktioner for overtrædelse af nationale bestemmelser, der gennemfører direktivet. Hvis § 7 udgik, ville det alene være overtrædelse af pligterne i forbindelse med registreringen af den mobile lønmodtagers arbejdstid, der var sanktioneret, og Danmark ville i så fald ikke leve op til EU-rettens krav. Valget af godtgørelse som sanktionsform er sædvanligt i den arbejdsretlige lovgivning, blandt andet fordi godtgørelse i nogen grad kan anskues som en parallel til boden i det fagretlige system.