



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Karsten Hønge
Karsten.Hong@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 6879
27. september 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 17. september stillet følgende spørgsmål nr. 661 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

Spørgsmål nr. 661:

” Med henvisning til artiklen »Tænketank: 300.000 arbejder som vor tids daglejere« i Politiken den 13. september 2021 bedes ministeren besvare følgende spørgsmål:

A. Hvilke konsekvenser har 0-timers kontrakter i forhold til arbejdsgiverens ansvar for at leve op til funktionærloven?

B. Vil ministeren redegøre for, hvorvidt det er det reelle antal af arbejdstimer eller formuleringen i ansættelsesbrevet, der har betydning for, hvorvidt arbejdsgiveren har forpligtelser overfor lønmodtageren, idet det af artiklen fremgår, at arbejdsgiveren ved 0-timers-kontrakter ikke er forpligtet til at betale løn under sygdom eller i en opsigelsesperiode og det af funktionærloven fremgår, at det "er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner"?

C. I hvilket omfang og med hvilke instrumenter kontrolleres det, at funktionærloven håndhæves?

D. Hvad er status for implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet?

E. Hvilke konsekvenser får arbejdsvilkårsdirektivet for 0-timers-kontrakter? ”

Svar:

Brugen af 0-timers-kontrakter er et eksempel på, at det traditionelle arbejdsmarked er udfordret. Generelt er udviklingen på arbejdsmarkedet med bl.a. atypiske ansættelser noget, der optager både mig og regeringen meget.

I forhold til funktionærloven og 0-timeskontrakter kan jeg oplyse, at hvis der arbejdes mere end 8 timer ugentligt i gennemsnit, og hvis betingelserne for at være omfattet af funktionærloven i øvrigt er opfyldt, vil en lønmodtager være funktionær og

have de rettigheder, som loven giver funktionærer. Det har således ikke betydning, om arbejdet udføres på tilkaldebasis. Det er det reelle antal arbejdstimer, der er afgørende. Eventuelle formuleringer i et ansættelsesbrev, der fx ikke afspejler det faktiske antal arbejdstimer, eller som fx fratager en funktionær retten til løn under sygdom, vil ikke have betydning for, hvad en funktionær har af rettigheder efter loven.

For en ordens skyld skal det nævnes, at udgangspunktet er, at vikarer, som er ansat i vikarbureauer, ikke omfattes af funktionærloven. Dette skyldes, at sådanne vikarer ikke indtager en tjenestestilling. Der kan i den forbindelse henvises til Højesterets afgørelse U1997.1495H.

Generelt føres der ikke tilsyn fra myndighedsside med overholdelsen af ansættelsesretlig lovgivning, herunder funktionærloven. Det er således den enkelte funktionær, eventuelt bistået af dennes fagforening, der må rejse en sag, hvis arbejdsgiver ikke følger funktionærloven. Der findes en ganske omfattende praksis fra de almindelige domstole på det funktionærretlige område.

I forhold til implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet kan jeg oplyse, at implementeringsfristen er den 1. august 2022, og det er på den baggrund forventningen, at et lovforslag, der implementerer direktivet, kan fremsættes og behandles af Folketinget i første halvår 2022.

Om implementeringsarbejdet kan det i øvrigt oplyses, at arbejdet med lovimplementeringen foregår i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret.

Særligt omkring 0-timers-kontrakter kan det anføres, at direktivet skal omfatte arbejdstagere uden en garanteret arbejdstid, uanset det antal timer de rent faktisk arbejder. Direktivet indeholder ligeledes en bestemmelse om foranstaltninger for at forhindre misbrug af tilkaldebasis- eller lignende ansættelseskontrakter, såsom 0-timers kontrakter.

Arbejdet for at sikre ordentlige arbejdsvilkår forudsætter tæt inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Derfor ser jeg frem til, at dette spørgsmål også drøftes med arbejdsmarkedets parter i regi af implementeringsudvalget.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister