

**Vedrørende høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

Danske Regioner har modtaget Beskæftigelsesministeriets forslag til ændring af godtgørelsesniveauet i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Danske Regioner kan tilslutte sig lovforslaget og har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

  
Tine Holst

  
Anne Kathrine Kragh Petersen

Dampfærgevej 22  
Postboks 2593  
2100 København Ø

T 35 29 81 00  
F 35 29 83 00  
E art@art.dk



BILAG

DOK. NR.

13

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sankt Annæ Plads 30  
Postboks 2277  
1025 København K  
Tlf. 33 15 15 55  
Fax 33 13 22 35  
shk@sundhedskartellet.dk  
www.sundhedskartellet.dk

Den 24-10-2006

J.nr.: 06110-0009

### Nedsættelse af godtgørelsesniveauet ved overtrædelse af Ansættelsesbevisloven.

Fra Beskæftigelsesministeriet har Sundhedskartellet modtaget høringsmateriale til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Baggrunden for fremsættelsen af lovforslaget er den af Højesteret afsagte dom af 16. maj 2006, som underkendte den af Beskæftigelsesministeriet administrativt fastsatte bestemmelse, hvis formål det var at nedsætte godtgørelsesniveauet.

I lovforslaget lægges der op til en nedsættelse af rammen for godtgørelsesniveau i forbindelse med arbejdsgiverens overtrædelse af sin oplysningspligt fra de nugældende 26 uger til 13 uger. Desuden foreslås det, at godtgørelsen højst kan udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Nedsættelserne svarer til niveauet i den administrativt fastsatte bekendtgørelse, som blev tilsidesat af Højesteret.

Den nuværende godtgørelsesramme på 26 ugers løn er fastsat efter forhandling med arbejdsmarkedets parter. Sundhedskartellet ser det som et indirekte indgreb mod den danske aftalemodel, at man nu ved lovgivning går ind og forringer godtgørelsesniveauet, da det vil få en direkte afsmittende effekt på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet. I Rammeaftalen om ansættelsesbeviser på det amtskommunale område er godtgørelsesniveauet fastsat med henvisning til bekendtgørelsen, som fastsætter rammen på de 26 uger. Derfor vil en nedsættelse af rammen via lovgivningen også få direkte virkning på det overenskomstdækkede arbejdsmarked, som ellers er undtaget lovens anvendelsesområde i det omfang, der ved kollektiv aftale er fastsat regler, der som minimum svarer til det bagvedliggende EU-direktiv 91/533.

Beskæftigelsesministeriets begrundelse for at nedsætte godtgørelsesniveauet er dels, at godtgørelserne er skattefri, og dels at der i langt større omfang end hidtil, skal tages hensyn til den konkrete mangels betydning.

#### Medlemsorganisationer

Danske Afspændingspædagoger	Danske Bioanalytikere	Danske Fysioterapeuter	Dansk Sygeplejeråd	Dansk Tandplejerforening
Jordemoderforeningen	Ergoterapeutforeningen	Farmakonomforeningen		
Foreningen af Radiografer i Danmark	Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter	Kost & Ernæringsforbundet		

Det fremgår af høringsmaterialet, at der i de senere år synes at være et stigende antal sager om udmåling af godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sundhedskartellet kan bekræfte denne tendens, og må konstatere at der nu, 13 år efter at loven om ansættelsesbeviser blev vedtaget, fortsat er mange arbejdsgivere som ikke lever op til lovens bestemmelser, hvilket er til stor usikkerhed og fortvivelse for de ansatte. Sundhedskartellet har derfor svært ved at se, hvordan en nedsættelse af godtgørelsesniveauet skulle være et egnet middel til at få arbejdsgiverne til at opfylde oplysningsforpligtelsen i ansættelsesbevisloven. Tvært i mod burde man overveje at øge rammen for godtgørelsesniveauet, da det må konstateres, at den præventive effekt som det nuværende niveau har, ikke er tilstrækkelig.

Omkring skattefriheden for godtgørelsen, må Sundhedskartellet afvise, at dette har nogen sammenhæng med stigningen i antallet af sager, hvor arbejdsgiveren ikke lever op til sin oplysningspligt.

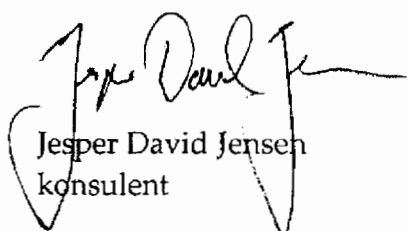
I lovforslaget bliver der foreslået, at godtgørelsen højst kan udgøre 1.000 kr., hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, og manglen ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren, og der i øvrigt foreligger undskyldelige omstændigheder. Som undskyldelig omstændighed bliver der i bemærkningerne brugt det eksempel, at en virksomhed skifter adresse, og derfor grundet almindelig travlhed ikke får ajourført ansættelsesbeviserne for de ansatte.

Sundhedskartellet er af den opfattelse, at den nuværende frist på 1 måned i lovens § 4, er tilstrækkelig tid til at kunne afhjælpe almindelig travlhed i fx en situation, hvor virksomheden skifter adresse, eller ved andre lignende situationer som Beskæftigelsesministeriet måtte anse som undskyldelige. Derfor bør der ikke indføres så lav en ramme på godtgørelsesniveauet. Desuden gør de elektroniske hjælpemidler der i dag er en integreret del af stort set hele arbejdsmarkedet det muligt, at man kan meddele ændringer i ansættelsesbeviset som elektroniske opdateringer fx per e-mail jf. Beskæftigelsesministeriets cirkulæreudkast vedr. muligheden for at udstede ansættelsesbeviser elektronisk af oktober 2006.

Med venlig hilsen



Connie Kruckow  
Formand



Jesper David Jensen  
konsulent

Connie Dorthe Hansen

(13)

---

**Fra:** BM Postkasse  
**Sendt:** 25. oktober 2006 08:13  
**Til:** Postkasse ARCenter  
**Emne:** VS: Ændring af ansættelsesbevisloven  
**Vedhæftede filer:** ansaettelsesbeviser.pdf

---

**Fra:** KirstenBrandbyge@dsr.dk [mailto:KirstenBrandbyge@dsr.dk]  
**Sendt:** 24. oktober 2006 15:44  
**Til:** BM Postkasse; Tanja Skov  
**Emne:** Ændring af ansættelsesbevisloven

Ref: 06100009

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedlagt fremsendes Sundhedskartellets høringssvar til "Lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ændring af godtgørelsesniveauet)

*(See attached file: ansaettelsesbeviser.pdf)*

Med venlig hilsen  
Kirsten Brandbyge, tlf. 46 95 42 41  
Sundhedskartellet

25-10-2006



14

Beskæftigelsesministeriet  
Susanne Højgaard Mens  
Ved Stranden 8  
1061 København K

4400

Randers, den 24. oktober 2006  
4400/459-6300/2002-2529  
ERB

Engboulvarden 30  
8900 Randers  
Tlf. 8911 2233  
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk  
www.krifa.dk

Åbningstider:  
mandag: 9-16.30  
tirsdag-torsdag: 9-15  
fredag: 9-14

## **Lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til, at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.**

Kristelig Fagbevægelse takker for modtagelse af lovforlaget til høring. Vi fremsender her vore kommentarer.

### **Generelt**

Lov om ansættelsesbeviset pålægger arbejdsgiveren at give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal gives senest 1 måned efter ansættelsens start eller 1 måned efter en ændring af ansættelsesvilkårene. Forpligtelsen til at klarlægge ansættelsesvilkårene påhviler udelukkende arbejdsgiveren og bestemmelsen i lovens § 6 omkring manglende overholdelse af forpligtelsen skal ses i dette lys. Lovforslaget indebærer efter Kristelig Fagforenings opfattelse en forskydning af balancen i forhold til lovens præventive formål. Nemlig at lønmodtageren ved ansættelsens start eller umiddelbart herefter bliver orienteret om vilkårene for ansættelsesforholdet. Det mener vi bliver væsentligt forringet for lønmodtagerne.

### **Konkrete bemærkninger**

Forslaget til lovændringen indeholder en ændring af lovens bestemmelse omkring arbejdsgiverens forpligtelse til at betale en godtgørelse ved overtrædelse af lovens bestemmelser. Der lægges op til en sondring mellem

- 1) mangler, som skal vurderes i forhold til en ny godtgørelsesramme på 13 uger.
- 2) mangler, hvor der foreligger skærpene omstændigheder, der indebærer, at godtgørelsesrammen på 13 uger kan forhøjes med op til 50 %.
- 3) mangler, som er undskyldelige og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Disse mangler skal højst kunne udløse en godtgørelse på 1.000 kr.

ad 1)

Forslagets oplæg til en mere nuanceret vurdering af arbejdsgivers manglende overholdelse af oplysningspligten kan vi anbefale. Der bør ved godtgørelsesvurderingen lægges vægt på grovheden af overtrædelsen og lønmodtagerens løn. At rammen på 13 ugers løn udnyttes er således en væsentlig forudsætning for den præventive effekt. Den generelle nedsættelse af rammen fra 26 ugers løn til 13 ugers løn er i lyset af domspraksis på området acceptabel.

At godtgørelsen er skattefri mener Kristelig Fagforening ikke skal have indvirkning på en generel nedsættelse af godtgørelsesrammen. Dette kan ændres gennem en påvirkning af de skatteretlige regler. Der bør ikke tages højde herfor i en lov, der forpligter arbejdsgiver til at udstede et ansættelsesbevis for, at lønmodtageren skal kende vilkårene for ansættelsesforholdet. Det er en sammenblanding af to lovkomplekser, hvor forudsætninger i en lov, kan ændres ved at ændre en anden lov.

Kristelig Fagbevægelse  
er en fællesbenævnelse  
for:  
Kristelig Fagforening  
og Kristelig A-kasse



ad 2)

Vi forslår lovens nuværende niveau fastholdes med en godtgørelse på 26 ugers løn ved skærpende omstændigheder, hvor arbejdsgiveren bevidst har forsøgt at tilsidesætte oplysningspligten for derved at undgå lønmodtagerens rettigheder?

Der er ingen beskyttelseshensyn ved arbejdsgiverens bevidste tilsidesættelse af loven. En fordobling af godtgørelsens størrelse vil sende et tydeligt signal om at dette ikke accepteres.

Rent teknisk kan lovens § 6, stk. 1, 3. pkt., formuleres således, at godtgørelsen kan forhøjes op til 26 ugers løn ved skærpende omstændigheder.

Hvis den nuværende formulering fastholdes, bør der ikke stå "op til halvdelen." I stedet bør der angives et antal uger fx 20.

ad 3)

En væsentlig forudsætning for arbejdsgivers overholdelse af oplysningspligten og den fortsatte fokus på området afhænger af en effektiv håndhævelse af loven. Den effektive håndhævelse kan alene sikres ved at give lønmodtagerne en mulighed for at opnå en godtgørelse, der er mærkbar for arbejdsgiverne.

Hvis forslaget til loven gennemføres, og bestemmelsen omkring godtgørelser på 1.000 kr. fastholdes ved undskyldelige mangler, som ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet, er konsekvensen af loven, at den præventive effekt bliver væsentlig forringet. Godtgørelsesniveauet skal fastsættes ud fra den omstændighed, at oplysningspligten alene påhviler arbejdsgiveren.

En fastsættelse af godtgørelseskravet til 1.000 kr. kan ikke sikre en effektiv håndhævelse af reglerne. Vi foreslår, at godtgørelseskravet på kr. 1000 fjernes. Herved kommer man af med en række sager, som der alligevel ikke er økonomisk belæg for at føre. Samtidig opnåes, at lønmodtagere ikke får en berettiget forventning om en godtgørelse. Herved opnåes et stort samfundsmæssigt spild undgåes, idet mange af sagerne bortfalder. Det vil også skabe en væsentlig lettelse ved domstolene.

Kristelig Fagforening er af den opfattelse, at § 6, stk. 2 i forslaget til loven bør udgå. Den afskrækkende effekt med loven opretholdes herved og arbejdsgiverne bliver opmærksomme på allerede fra ansættelsens start at orientere lønmodtagerne om vilkårene for ansættelsesforholdet. Ved at fastholde et acceptabelt niveau for godtgørelserne undgås ligeledes et stort samfundsmæssigt og processuelt spild.

Lønmodtagerne og lønmodtagerorganisationerne kan således nemmere få oplysninger omkring ansættelsesvilkår for den enkelte, hvis arbejdsgiverne er opmærksomme på deres forpligtelse til at holde lønmodtagerne orienterede. Herved opstår der ikke problemer ved opstart af en sag pga. manglende ansættelsesbevis ved arbejdsgivernes eller lønmodtagernes eventuelle misligholdelse af ansættelsesforhold.

#### **Ændringsforslag**

I forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, kan følgende ændringer foretages:

§ 6 affattes således:

*stk. 1:* "Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder,



herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 26 uger.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen  
Landsformand

Erik Bertelsen  
Politisk konsulent

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 24. oktober 2006  
NIM/bef

Sagsnr. 200600834-10

Att.. Susanne Højgaard Mens

AC

### **Forslag til lov om ændring af lov om Lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ændring af godtgørelsesniveauet)**

Fra Beskæftigelsesministeriet har AC modtaget udkast til forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ændring af godtgørelsesniveauet).

Lovforslaget har til formål at justere godtgørelsesniveauet i sager om mangelfulde ansættelsesbeviser.

Det foreslås, at godtgørelsesreglen udformes således, at der tages højde for de forskellige situationer, et manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis kan indebære for lønmodtageren. Som udgangspunkt foreslås en godtgørelsesramme på 13 uger, som dog kan forhøjes med op til halvdelen, hvis der foreligger skærpende omstændigheder. Forslaget indebærer således en nedsættelse af den eksisterende godtgørelsesramme på 26 uger til en ramme på 13 uger.

Det foreslås endvidere, at godtgørelsen højst kan udgøre 1.000 kr., hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, og manglen ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren, og der i øvrigt foreligger undskydelige omstændigheder.

Forslaget vil endelig indebære, at spørgsmålet om godtgørelse i lighed med de øvrige ansættelsesretlige love er reguleret i loven, og ikke i en administrativ forskrift.

Indledningsvist skal AC bemærke, at AC ser med stor bekymring på det fremsendte udkast til lovforslag, idet AC finder, at der er en række betænkeligheder forbundet med forslaget.

AC er af den opfattelse, at en nedsættelse af godtgørelsesniveauet som foreslået vil være ensbetydende med, at godtgørelsesbestemmelsens præventive virkning i relation til overholdelse af ansættelsesbevislovens regler udhules.

AC skal i den forbindelse pege på, at overholdelse af ansættelsesbevislovens bestemmelser er til gavn for både lønmodtager og arbejdsgiver, eftersom en korrekt skitsering af gældende løn- og ansættelsesvilkår i et ansættelsesbevis kan medvirke til at forebygge eventuelle senere tvister mellem arbejdsgiver og lønmodtager om hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsesforholdet. Det er så-



ledes vigtigt, at godtgørelsesbestemmelsens præventive virkning fortsat opretholdes.

Endvidere skal AC pege på, at flertallet af de ca. 75.000 akademikere, der er ansat i den private sektor, ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. For langt de fleste privatansatte akademikere er ansættelseskontrakten og dennes udformning meget væsentlig, eftersom ansættelseskontrakten – ud over de ansættelsesretlige love – dermed er det eneste holdepunkt, der er, når det drejer sig om hvilke rettigheder og pligter, der gælder i ansættelsesforholdet.

AC finder det vigtigt, i videst mulige omfang, fortsat at forebygge særligt grove overtrædelser af ansættelsesbevisloven.

En nedsættelse af godtgørelsen vil imidlertid have den virkning, at udmålingen af godtgørelse i konkrete sager, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, tilsvarende vil blive nedsat, hvilket efter AC's vurdering indebærer en risiko for, at arbejdsgiverens incitament til at overholde de mest grundlæggende forpligtelser, der følger af ansættelsesbevisloven, bliver langt mindre.

Endvidere skal AC pege på, at efter nugældende praksis overstiger godtgørelsen i konkrete sager – så vidt det er AC bekendt – meget sjældent 10.000 kr., og dette udelukkende, når der foreligger skærpende omstændigheder.

Dertil kommer, at domstolene allerede i dag via den nugældende godtgørelsesbestemmelse har mulighed for at fastsætte godtgørelsen under hensyntagen til sagens konkrete omstændigheder, og således mulighed for at mindske godtgørelsesniveauet i forbindelse med fx helt ubetydelige fejl. Domstolene har da også i flere sager på det nuværende grundlag afvist at tilkende godtgørelse på trods af formel overtrædelse af lov om ansættelsesbeviser (se eksempelvis U2000/105H og U1999/1471ØL).

På denne baggrund finder AC, at der ikke er grundlag for at stille forslag om nedsættelse af godtgørelsesniveauet.

Samlet set finder AC således, at forslaget til ændring af godtgørelsesniveauet ikke bør fremmes, og AC henstiller, at den nuværende godtgørelsesbestemmelse bevares.

---o0o---

I forbindelse med en revision af loven skal AC bemærke, at det kunne overvejes at tildele Arbejdsmarkedets Ankenævn kompetence til at udmåle en godtgørelse i forbindelse med, at nævnet vurderer om arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningsforpligtelse, jf. lovens § 5, stk. 1.

Som loven er i dag, har Arbejdsmarkedets Ankenævn ikke kompetence til at udmåle en godtgørelse, men alene til at træffe afgørelse om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven. Det er således AC's opfattelse, at mange sager, hvor overholdelse af oplysningspligten er det eneste anbringende, i praksis modtages som en tom trussel, idet det alene er domstolene, som har kompetencen til at fastsætte en godtgørelse for overtrædelse af loven, og at denne mulighed ofte er for omkostningsfuld i forhold til størrelsen af den godtgørelse, som vil blive udfaldet.

AC skal afslutningsvis bemærke, at fristen for afgivelse af bemærkninger er meget snæver henset dels til AC's mulighed for dialog med AC's medlemsorganisationer, dels til at efterårsferien falder i høringsperioden.

Med venlig hilsen

Sine Sunesen

# CFU

Centralorganisationernes  
Fællesudvalg  
Løngangstræde 25, 4. sal  
1468 København K  
Tlf 3817 8100 Fax 3817 8130

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

24. oktober 2006  
13826.16 HRM/DAR/lre

## **Forslag til lov om ændring af arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 13. oktober 2006 fremsendt ovennævnte forslag til høring.

Vi skal indledningsvis bemærke, at vi finder den afsatte frist for afgivelse af høringssvar meget snæver, når man tager i betragtning af, at høringen skal foregå henover skolernes efterårsferie.

Dernæst skal vi gøre opmærksom på, at da AC er tilskrevet som selvstændig høringsspart, afgiver AC selvstændigt høringssvar, som vi hermed skal henvise til.

Beskæftigelsesministeriets hensigt med forslaget er blandt andet at sikre, at godtgørelsesniveauet kommer til at fremgå af loven og ikke af en administrativ forskrift således, at loven på dette punkt bringes i overensstemmelse med den øvrige ansættelsesretlige lovgivning.

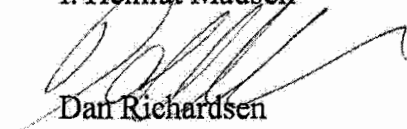
Imidlertid finder CFU ikke, at det er nødvendigt at opdele godtgørelsesniveauet i tre kategorier samtidig med, at det er hensigten kraftigt at nedsætte samme godtgørelsesniveau.

CFU finder ikke, der er behov for at ændre på retspraksis i denne sag, og skal derfor foreslå, at den nuværende godtgørelsesramme på 26 ugers løn opretholdes. Vi er desuden af den opfattelse, at domstolene også i fremtiden bør fast-

sætte godtgørelsesniveauet i sager om manglende/mangelfulde/forkerte ansættelsesbeviser.

CFU finder endvidere, at det faktum, at en godtgørelse for manglende ansættelsesbevis p.t. er skattefri, ikke kan være et argument for at sænke godtgørelsesniveauet – ligesom et stigende antal sager om ansættelsesbeviser heller ikke kan være et argument - i den enkelte sag - for generelt at sænke rammen for godtgørelser.

Med venlig hilsen  
f. Helmut Madsen



Dan Richardsen



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk  
Bank konto: 0400-100-1002183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6200-0004  
25 OKT. 2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 17

Sagsnr.: 762.7

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

24. oktober 2006

**Vedr.: Høringssvar på udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven)**

KTO har modtaget Beskæftigelsesministeriets e-mail af 12. oktober 2006 hvorved ovenstående udkast til lovforslag sendes i høring. Fristen for at komme med bemærkninger er den 25. oktober 2006.

KTO skal – i lighed med tidligere høringer – bemærke, at fristen for afgivelse af bemærkninger efter KTO's opfattelse er for snæver. Konkret henset til efterårsferien, og generelt under henvisning til dialogen med KTO's medlemsorganisationer om udarbejdelse af høringssvar.

I forhold til selve lovforslaget, skal KTO indledningsvis kvittere for, at det med lovforslaget kommer til at fremgå af loven, hvad det er for et godtgørelsesniveau, der kan komme på tale, frem for at spørgsmålet om godtgørelsens størrelse som hidtil har været reguleret ved administrativ forskrift. Herved bringes loven, som angivet, i overensstemmelse med bestemmelser om godtgørelse i de øvrige ansættelsesretlige love.

Efter KTO's opfattelse er det imidlertid unødvendigt at nedsætte hjemmelsgrundlaget for godtgørelsesniveauet som foreslået, og at opdele mangler i ansættelsesbeviser i 3 kategorier som foreslået. Niveauerne bør fastsættes af domstolene, som allerede med indholdet i den nugældende bekendtgørelse har mulighed for at øge godtgørelsen når der foreligger skærpende omstændigheder, og at nedsætte godtgørelsen under hensyn til en sags samlede omstændigheder. KTO skal derfor foreslå, at den nuværende godtgørelsesramme på 26 uger bevares, og udfyldes af domstolene.

KTO finder herudover, at det er et forkert signal at sænke godtgørelsesrammen. Lovgiver sender herved et signal om, at ansættelsesbrevet ikke er så vigtigt et dokument som oprindeligt forudsat. I den forbindelse skal KTO dog kvittere for, at det fremgår af bemærk-

ningerne til lovforslaget, at det har til formål at sikre, at godtgørelsesrammen i højere grad bliver udnyttet, herunder også muligheden for at forhøje godtgørelsesrammen med op til halvdelen i de tilfælde, hvor der foreligger skærpene omstændigheder. KTO finder dog i den forbindelse, at det vil være formålstjenligt såfremt domstolenes forpligtelse til at udnytte rammen fremhæves i bemærkningerne, således at ikke kun den ændring, der indebærer lavere godtgørelse for undskyldelige mangler, der ikke har haft betydning for ansættelsesforholdet slår igennem.

*Høring over udkast til cirkulære om elektroniske ansættelsesbeviser*

KTO har endvidere ved mail af 13. oktober 2006 modtaget et udkast til cirkulære om elektroniske ansættelsesbeviser i høring, som der hermed samtidig kommenteres på.

På KTO's område er det bagvedliggende direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet implementeret ved "*aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet*".

KTO har ikke drøftet med de (amts)kommunale arbejdsgivere, om aftalen om ansættelsesbreve indebærer en pligt til at udstede et fysisk ansættelsesbevis, eller om forpligtelsen vil kunne opfyldes ved udstedelsen af et elektronisk ansættelsesbrev. På den baggrund har KTO ikke bemærkninger til cirkulærudkastet.

KTO skal i øvrigt - både for så vidt angår lovforslaget og cirkulæret - henvises til evt. bemærkninger fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen

  
Jørgen Holst

  
Henrik Højrup Hansen



Dansk Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 113  
1790 København V

Telefon 33 38 90 00  
Telefax 33 12 29 76  
Kontortid 8.30-16.30  
E-mail: da@da.dk  
Giro 5 40 08 99

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

25. oktober 2006

FLD/LLA/0781

06-10-25 - Høring - Ændring af lov  
om ansættelsesbeviser\_FLD.0781.doc

## Høring om ændring af lov om ansættelsesbeviser (godtgørelse)

### DA kan støtte regeringens bestræbelser, som dog næppe er tilstrækkelige

DA kan støtte, at Beskæftigelsesministeren vil fremsætte et lovforslag om ændring af loven om ansættelsesbeviser om godtgørelsesniveauet. Arbejdsgiverne har længe efterspurgt dette og har med beklagelse noteret sig Højesterets afgørelse i maj 2006, hvor den hidtidige ændringsbekendtgørelse blev underkendt.

DA finder det overordentligt positivt, at regeringen så hurtigt vil rette op herpå og atter forsøge at se på godtgørelsesniveauet og denne gang ved en lovændring.

En maksimal godtgørelse på 13 uger og mulighed for 50 pct.'s forhøjelse er i sig selv en effektiv og afskrækkende sanktionsramme. Det samme vil 1.000 kr. være i betydningsløse tilfælde.

DA mener dog desværre ikke, at de foreslåede ændringer på alle områder vil være tilstrækkelige. Efter DA's vurdering er der bl.a. elementer i lovforslaget, som vil give anledning til unødige tvister og for høje godtgørelser. DA frygter, at den foreslåede lovændring ikke medfører den nødvendige nedgang i antallet af tvister om ansættelsesbeviser og frygter desværre, at den foreslåede 1.000 kr.'s tekst måske slet ikke finder bred anvendelse.

De samlede erfaringer med de nu ophævede bekendtgørelser om godtgørelser viser, at grundlaget skal være meget klart og også mere end hidtil for at få en faktisk effekt hos domstolene.

Der er behov for en generel nedsættelse af godtgørelsesniveauet, og det er en forudsætning for DA, at loven klart signalerer dette. Ligesom det maksimale godtgørelsesniveau nedsættes, skal det generelle godtgørelsesniveau fremover *under* det gældende niveau på 5 og 10.000 kr. Krav om, at lønmodtageren skal søge fejlen rettet hos arbejdsgiveren først, bør gælde for alle.

### *Ændring skal standse pengemaskinen*

DA har længe efterspurgt en nedsættelse af godtgørelsesniveauet i sager om ansættelsesbevisloven og har støttet ministeriets tidligere bestræbelser herom.

DA kan støtte bemærkningerne i lovforslaget om behovet, herunder om betydningen af skattefriheden af godtgørelserne, og at praksis i dag ikke i tilstrækkeligt omfang tager højde for, om manglen vitterligt har haft betydning for lønmodtageren samt hensynet til balancen mellem

det organiserede arbejdsmarked og det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked, som tilsyneladende ikke kan dækkes af den såkaldte nach-frist-mulighed.

Efter DA's vurdering er det imidlertid også væsentligt, at lov om ansættelsesbeviser blev ændret i 2002. Det blev i 2002 præciseret i den danske lov om ansættelsesbeviser, at arbejdsgiveren skal oplyse om *alle* væsentlige forhold i ansættelsen. Dette er et forhold, der skærpede oplysningspligten for arbejdsgiveren i forhold til det oprindelige grundlag for loven og praksis om godtgørelsesniveauet. Det er således langt vanskeligere for en arbejdsgiver at kende sin oplysningspligt i dag, end da oplysningspligten blev indført i 1993. Der er ikke længere tale om en facitliste af forhold, som arbejdsgiver kan forholde sig til.

Loven er bl.a. af virksomheder blevet udpeget som en væsentlig administrativ belastning i regeringens såkaldte AMVAB-redegørelse fra 2005. Loven har siden introduktionen i 1993 været genstand for ualmindeligt mange tvister og er en voldsom belastning for de almindelige domstole samt det fagretlige system. Der er ingen tvivl om, at omfanget af sager langt overstiger, hvad lovgiverne ikke alene forudsatte ved vedtagelsen af det bagvedliggende EU-direktiv, men også gennemførelsen af direktivet ved loven om ansættelsesbeviser i Danmark.

DA har tidligere påvist, at direktivet i Danmark har haft et helt usædvanligt gennemslag end i forhold til andre EU-lande – både med hensyn til de mange sager og de høje godtgørelser. Danmark ligger dermed med hensyn til sanktioner langt over andre EU-lande.

En lovændring skal bl.a. bidrage til, at loven lever mere op til sit sigte om at bibringe lønmodtageren oplysning om sine ansættelsesforhold. Det er et paradoks, at loven har virket mod sit sigte således, at lønmodtageren foretrækker at leve i usikkerhed om sine ansættelsesforhold, men til gengæld belønnes herfor.

#### *Bevidst uvidenhed belønnes*

Dette skyldes ikke alene selve godtgørelsesniveauet som sådant, hvor den udmålte godtgørelse ofte ikke har stået i mål med forseelsen, men også at man formentlig må anse udsigten til en større skattefri godtgørelse for at være årsagen til de mange sager således, at lønmodtageren hellere søges at få godtgørelse i stedet for at få reelle og nødvendige oplysninger om sit ansættelsesforhold.

Ved en attraktiv udsigt til godtgørelse opfordres lønmodtageren og dennes faglige organisation nemlig til ikke at søge at få afklaret uklarheder i det skriftlige grundlag i f.eks. ansættelses-situationen, men tværtimod opfordres til at vente så længe, at godtgørelsen kan komme i betragtning. Selve den takstmæssige udformning af godtgørelserne har bidraget til, at lønmodtageren og dennes rådgivere slavisk – uanset "forseelsens" art, betydning eller relevans – har krævet disse beløb.

Man kan tilsvarende spore en vis tendens fra domstolens side til at anvende godtgørelsesbestemmelsen efter ansættelsesbevisloven som en generel "tåbeparagraf" således, at man via godtgørelsen søger at kompensere lønmodtageren for forhold, som ikke kan rettes op via andre retlige principper. Godtgørelser bliver dermed et plaster på såret eller rettere belønning for at have fået uafklarede eller ikke så gunstige ansættelses- og lønvilkår.



### *Nye midler skal til*

DA har også støttet beskæftigelsesministerens bestræbelser på via ændringer af bekendtgørelserne om ansættelsesbeviser at regulere godtgørelsesniveauet, som desværre er blevet underkendt af Højesteret ved dommen af 16. maj 2006. DA frygter dog, at heller ikke den foreslåede ændring i tilstrækkelig grad vil standse misbruget af sager, men endda kan bidrage til, at tvistsøgningen og pengemaskineriet fortsætter. Erfaringen med de ophævede bekendtgørelser viser, at der er behov for et klart og utvetydigt grundlag i nedadgående retning for at få effekt.

Forslaget om, at maksimum for godtgørelsen på 13 uger ved ”skærpene omstændigheder” kan forhøjes op til halvdelen heraf, må således forudses at ville blive misbrugt af lønmodtagersiden i praktisk taget alle situationer og i sig selv medføre, at det massive sagsantal vil fortsætte samt måske endda i visse sager resultere i generelt højere godtgørelser!

### *Vil medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet*

På trods af, at der står angivet i lovforslaget, at det ikke vurderes at have hverken økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet, mener DA faktisk, at det vil lovændringen ikke alene få – eller rettere det bør den få – og sigtet skal være, at lovændringen skal NEDSÆTTE erhvervslivet byrder med ansættelsesbeviser både med hensyn til belastning og med hensyn til godtgørelsesniveau.

Det er vigtigt at holde sig bevist, at en ændring under alle omstændigheder vil medføre, at der formentlig skal dannes en ny praksis om godtgørelsesniveauet for ansættelsesbeviser. Dette vil DA anse som en nødvendig omkostning i det omfang, at lovændringen faktisk efter indfasningsfasen medfører lavere godtgørelser og lavere antal tvister. Som nævnt vil f.eks. forslaget om et højere maksimum ved skærpene omstændigheder dog i sig selv medføre en administrativ merbelastning.

Det skal også erindres, at oplysningspligten for virksomheden ikke alene gælder i selve nyanstættelsessituationen, men også ved senere ændringer i de oplyste forhold, eller såfremt der måtte opstå væsentlige forhold under ansættelsen, som man bedømmer, at der skal informeres om. Mange retssager vedrører ikke, om der er udleveret et ansættelsesbevis, men om det, der er oplyst, nu også var tilstrækkeligt.

Belastningen for virksomhederne med det eksisterende regelsæt ligger således både i oplysningspligten som sådan og i håndteringen af krav om godtgørelse uanset grundlag og realitet.

### *Ændringen skal være anvendelig på alle niveauer*

For at kunne give erhvervslivet en lettelse skal en ændring være så præcis, at den er anvendelig i alle forløb. Det vil sige både når oplysningerne skal gives, i kontakten med lønmodtagersiden, om oplysningspligten er opfyldt/eventuelt om en godtgørelse, og når en sag verserer i det fagretlige system eller ved domstolene.

### *Nach-frist-muligheden bør være en generel regel for alle*

Det har hidtil været antaget, at direktivets adgang til at give arbejdsgiveren adgang rette eventuelle mangler om oplysninger inden for en frist af 15 dage alene kan vedrøre overenskomst-

dækkede lønmodtagere. Dette gentages også i lovforslaget. Muligheden er legalt benyttet i kollektive overenskomster.

Det har dog ikke hidtil været muligt at tilvejebringe og opnå tilstrækkelige oplysninger om baggrunden for denne tilsyneladende begrænsning i direktivet og dermed reelt rækkevidden af direktivets bestemmelse. DA finder, at dette forhold bør undersøges nærmere i forbindelse med lovændringen.

Efter DA's vurdering er nach-frist-regel den rette metode over for manglende oplysninger om vilkår i ansættelsen og burde gælde for alle ansættelsesforhold. DA finder ikke, at der er reelle grunde til en forskellig procedure vedrørende overenskomstdækkede og andre. Det er sund fornuft, at det omfang, lønmodtageren mener, at der er en mangel i de oplysninger, som arbejdsgiveren har oplyst eller skal oplyse om, at lønmodtageren retter henvendelse til arbejdsgiveren og gør opmærksom herpå, og at sanktion i form af godtgørelse først derefter kan komme på tale.

### **Forhold som DA finder positive**

DA kan på det grundlag støtte, at godtgørelsesmaksimummet nedsættes fra 26 ugers løn til 13 ugers løn. DA kan også støtte, at hensynet til, om manglen konkret har haft betydning for lønmodtageren i langt højere grad end i dag, spiller en rolle ved godtgørelsens størrelse. DA kan tilsvarende støtte, at der direkte i loven er angivet et relativt lavt maksimalt beløb på 1.000 kr. for sager af lavere betydning, samt at der i loven fastsættes bestemmelser om ikrafttræden. Forslaget om, at ændringen træder i kraft for nye sager, der rejses efter ikrafttræden, er klart i den rigtige retning.

#### *Manglens konkrete betydning skal tillægges større vægt og medføre lavere godtgørelse*

DA er som nævnt helt enig med regeringen i, at der fremover skal lægges større vægt på, om en mangel konkret har haft betydning for lønmodtageren. Efter DA's opfattelse er det eksisterende niveau for godtgørelser for højt. Det gælder navnlig, når man udmåler en godtgørelse på 5.000 kr., hvor manglen ikke har haft betydning for lønmodtageren og endda, hvor man antager, at den har haft betydning for at kunne udmåle 10.000 kr.

Dette må medføre, at forslaget dermed tilsigter, at godtgørelsesniveauet i de sager, hvor manglen IKKE har haft konkret betydning for lønmodtageren bliver betydeligt lavere end de 5.000 kr., der er den normale takst i dag.

Dette bør endda som udgangspunkt medføre, at der slet ikke udmåles godtgørelse i de tilfælde, hvor lønmodtageren slet ikke lider et retstab eller være i fare herfor, da vedkommendes rettigheder klart fremgår af den underliggende lov med hensyn ferierettigheder, opsigelsesvarsler efter funktionærloven eller en kollektiv overenskomsts bestemmelser.

Det skal dog som nævnt nedenfor fremgå klarere af lovforslaget, at dette er hensigten.

## Forhold som DA finder utilstrækkelige

### *Nedsættelse af det faktiske godtgørelsesniveau nødvendig*

Adgangen til en maksimal godtgørelse på 13 ugers løn er en meget vidtgående godtgørelsesramme for et forhold, hvor alene en oplysningspligt ikke er overholdt. Rammen ligger således væsentligt over for f.eks. det faktiske niveau for godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Lovudkastets bemærkninger peger desværre ikke entydigt mod en nedsættelse af godtgørelsesniveauet.

I forslaget kaldes ændringen en "justering" samtidig med, at det fastslås, at der i langt højere grad end i dag fremover skal tages hensyn til den konkrete mangels betydning for lønmodtageren, ligesom der foreslås et relativt lavere beløb for visse sager. Lovudkastet er generelt på dette område noget uklart, og bemærkningerne om større hensyntagen til lønmodtagerens løn kan udlægges som ønsket om et højere faktisk niveau!

Det skal som nævnt efter DA's opfattelse klart fremgå, at hensigten med lovforslaget også er at nedsætte det faktiske godtgørelsesniveau. Folketinget vil dermed sende et klarere signal til domstolene om det faktiske godtgørelsesniveau end de tidligere nu underkendte bekendtgørelser, hvor det synes som om, at lønmodtagerens side ved domstolene havde held til at fastholde gældende godtgørelsesniveau og endda gik ud og krævede et væsentligt højere faktisk niveau.

Hensigten med lovændringen kan frygtes at blive tabt også henset til den nedennævnte bestemmelse om et højere maksimumsbeløb ved skærpende omstændigheder, da dette kan påberåbes som et argument for også et højere faktisk godtgørelsesniveau uanset nedsættelsen af den almindelige øverste godtgørelsesramme fra 26 til 13 ugers løn.

### *Ingen højere maksimum end 13 uger*

Det forelagdes i lovudkastet, at den maksimale godtgørelse på 13 ugers løn forhøjes med 50 pct., hvis der er "skærpende omstændigheder".

DA er uforstående over for, at man på dette væsentlige punkt vil ændre et regelsæt, der for nylig er udarbejdet med samme formål, som ligger til grund for forslaget om ændring af loven. Det er utilfredsstillende, at udvidelsen af rammen for godtgørelsesniveauet i forhold til den nu ophævede bekendtgørelse er steget ved såkaldte "skærpende omstændigheder". Det må i sig selv forudses at medføre, at der for lønmodtagerens side vil være en interesse i at søge at få et godtgørelsesniveau ved domstolene, der rent faktisk kan vise sig at blive højere end det nuværende.

Med et godtgørelsesniveau på i alt de 13 uger vil der være rig mulighed for også at udvikle en passende sanktion i tilfælde af passende "skærpende omstændigheder" – herunder hvis der er tale om en bevidst omgåelse af lønmodtagerens rettigheder eller risiko for væsentlige tab til lønmodtageren af oplysninger.

"Skærpende omstændigheder" må stort set altid forudses at blive påberåbt af lønmodtagerens side og således i sig selv bidrage til, at sagsstrømmen fortsætter. Der er allerede nu forsøg fra

lønmodtagersiden om at forhøje de eksisterende godtgørelsestakster med samme argumenter, og en bestemmelse herom vil opmuntre disse bestræbelser.

#### *1.000 kr. 's bestemmelsen skal skærpes*

Det foreslås i lovudkastet, at godtgørelsen dog højst kan udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

DA kan som nævnt støtte sigtet hermed, og at der i loven bliver angivet et sådant relativt lavt beløb for bagatelagte sager. 1.000 kr. i skattefri godtgørelse er i sig selv en stor straf for forhold, der er uden betydning for lønmodtageren.

Efter DA's klare opfattelse er det meget afgørende, at der i § 6, stk. 2, kommer til at stå "eller" og ikke "og" således, at *godtgørelsen dog kan udgøre højst 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig eller i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet*. Den lave godtgørelse skal anvendes, hvis både manglen er undskyldelig, eller hvis den er uden konkret betydning. Efter DA's vurdering vil det i praksis være vanskeligt at føre trænge igennem med "undskyldelige" faktorer i både en forhandlingsfase og hos domstolene, hvorfor bestemmelsen i den foreslåede formulering kan vise sig ikke at blive anvendt.

Sager, hvor manglen er uden konkret betydning, bør som hovedregel efter DA's opfattelse slet ikke medføre godtgørelse overhovedet.

#### *Ikrafttræden*

DA finder, at ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 2 skal svare til ikrafttrædelsesbestemmelsen i den nu ophævede bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004, hvorefter det ændrede godtgørelsesniveau fandt anvendelse på alle sager, der ikke er endeligt afgjort inden bekendtgørelsens ikrafttræden. Højesteret underkendte i maj 2006 alene det manglende grundlag herfor ved bekendtgørelse.

En godtgørelse for manglende oplysninger er at sammenligne med en strafferetlig sanktion/bøde, som arbejdsgiveren pålægges, hvorfor nedsættelsen efter almindelige strafferetlige principper bør have virkning for alle verserende sager. Der ligger ikke i udsigten til godtgørelsen efter DA's vurdering et privilegeret beskyttelsesværdigt gode hos lønmodtageren, som ikke kan nedsættes umiddelbart af lovgivningsmagten. Der er således ikke grund til en henholdende ikrafttrædelse.

Det bør under alle omstændigheder i § 2 i forslaget præciseres, hvad der forstås ved, at en sag "rejses".

I det omfang, der menes, at der skal være anlagt en retssag ved indgivelse af stævning, vil lovændringen ingen virkning have for eksisterende sager; i det omfang, der hermed menes, at lønmodtageren skal have nævnt eller påtalt forholdet over for arbejdsgiveren, vil reglen i sig selv give anledning til tvister, om det har været tilfældet; i det omfang ændringen i medfør af den af DA påpegede manglende klare tilkendegivelse i loven af hensigten med et lavere godtgørelsesniveau, kan der spekuleres i at rejse sager senere.

DA mener alt i alt, at terminologien "rejses" ikke er hensigtsmæssigt. DA mener endvidere heller ikke for god orden skyld, at det er anvendeligt at benytte ansættelsestidspunkt eller lignende som parameter for ikrafttræden.

Den mest klare ikrafttrædelsesbestemmelse og retssikkerhedsforsvarlige er efter DA's vurdering det ovennævnte princip, som ministeriet tidligere har anvendt således, at det ændrede godtgørelsesniveau finder anvendelse på sager, der ikke er endeligt afgjort inden lovens ikrafttræden.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen



Beskæftigelsesministeriet  
Att.: Susanne Højgaard Møns  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sagsnr. 31.02-04-205  
Vores ref. T All:ple  
Deres ref.

Den 25. oktober 2006

### **Høring vedrørende ændring af lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 13. oktober 2006 sendt ovennævnte forslag til lovændring i høring og herunder bl.a. anmodet om Landsorganisationens stilling hertil.

LO skal indledningsvis tilslutte sig, at godtgørelsesniveauet, som ved al anden ansættelsesretlig lovgivning, nu foreslås fastsat i selve loven. Herved sikres det jo tilføjede, at man ikke i fremtiden havner i en situation, som den der skabtes med bekendtgørelsesændringerne i 2004.

LO har imidlertid noteret sig, at forslaget i hovedsagen ligner det tiltag mod godtgørelsesniveauet som i 2004 søgtes gennemført gennem de omtalte bekendtgørelsesændringer. LO skal derfor henviser til LO's skrivelser i relation til forslaget om ændring af bekendtgørelsens § 5 af henholdsvis 16. januar og 24. maj 2004.

LO har endvidere følgende bemærkninger til forslagets enkelte afsnit:

#### **Ad generelle bemærkninger:**

Overordnet skal det bemærkes, at det er uforståeligt for LO, at man med forslaget tilsligter en generel sænkelse af godtgørelsesniveauet. Loven har eksisteret i mere end 12 år, og alligevel er det fortsat alt for hyppigt forekommende, at medarbejdere enten slet ikke modtager noget ansættelsesbevis, eller at dette er mangelfuldt. Det synes her - på baggrund af det i bemærkningerne anførte - på sin plads at pointere, at de mange sager om manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser ene og alene skyldes, at arbejdsgiverne tilsyneladende ikke prioriterer at efterleve loven.

Hele lovforslaget harmonerer derfor meget dårligt med regeringens generelle politik, hvorefter efterlevelse af gældende regler søges sikret gennem øget sanktionering.

Videre anføres det på side 5. 2. afsnit, at nedsættelsen af godtgørelsesniveauet specielt vil få virkning for ikke-overenskomstdækkede virksomheder, og om årsagen hertil nævnes overenskomsternes nach-frister.

Dette er efter LO's opfattelse ikke korrekt. Således vil den lovfastsatte nedsættelse af godtgørelsesniveauet **udelukkende** få virkning for de ikke-overenskomstdækkede områder, idet det følger af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse, hvis forholdet er aftalereguleret.

Der skabes således nu en helt bevidst ubalance mellem reguleringen i det fagretlige og reguleringen i det civilretlige system. En ubalance som er grundlæggende i strid med den danske model – og den ånd som direktivet oprindeligt blev implementeret i. Her lagde man nemlig afgørende vægt på, at det var allerede eksisterende aftaler på det danske arbejdsmarked som i videst muligt omfang skulle danne grundlag for implementeringen.

At regeringen finder støtte til denne fravigelse fra aftalimplementeringen hos arbejdsgiversiden må da også give anledning til mere end almindelig undren, navnlig når henses til, at forslaget skal sikre, at uorganiserede og ikke-overenskomstdækkede arbejdsgivere skal betale mindre i godtgørelse end organiserede virksomheder.

Denne undren bliver ikke mindre af, at lovforslaget fremsættes på et tidspunkt, hvor det er almindeligt kendt, at der i Arbejdsretten i nær fremtid skal domsforhandles en principiel sag om muligheden for godtgørelsesgraduering inden for det eksisterende regelsæt.

LO må således konstatere, at den regering, som i flere sager har afvist lovgivningstiltag under henvisning til, at der udestår en endelig retslig afklaring ved Højesteret, tilsyneladende ikke har samme principielle overvejelser i denne sag. Her ønsker man en lovregulering, som ikke alene er uafhængig af Arbejdsrettens stillingtagen, men som tillige tilsidesætter Højesterets afgørelse i U 1997.1702II.

I den forbindelse skal det også nævnes, at alle de i forslaget i øvrigt anførte argumenter for at nedsætte godtgørelsesniveauet, herunder godtgørelsesniveauet i anden ansættelsesretlig regulering og beskatningen af disse, var parametre som indgik i Højesterets bedømmelse under den principielle sag i 1997.

#### **Ad bemærkninger til de enkelte bestemmelser:**

Til § 1 skal LO igen specifikt anføre, at den graduering af godtgørelsesniveauet, som efterlyses eller søges tilstræbt ved forslaget, allerede er mulig inden for det eksisterende regelsæt. Dog er den nærmere udmøntning heraf – i overensstemmelse med princippet i Grundlovens § 3 – overladt til domstolene. LO er tilhænger af at denne retstilstand opretholdes.

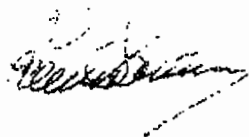
Videre skal LO pege på, at der med forslaget åbnes op for, at alle fremtidige sager i en meget lang årrække vil skulle retsforfølges, i hvert fald alle de civile sager. Dette dels for at få fastslået, hvad der skal forstås ved begrebet "undskyldelig", dels for at få fastslået godtgørelsesniveauet i en række forskellige sagstyper. Forslaget bedømmes derfor som voldsomt procesbelastende, idet de nuværende vejledende forligstakster må anses for at være sat ud af kraft.

Endelig er det LO's opfattelse, at forslaget om en maksimal godtgørelse på kr. 1000 i de tilfælde, hvor manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning, er i strid med det EU-retlige effektivitetsprincip. LO har i de tidligere omtalte skrivelser

fra 2004 opfordret ministeriet til nærmere at undersøge denne særlige problemstilling og redegøre herfor. LO har aldrig modtaget en sådan redegørelse.

Til § 2 skal blot bemærkes, at forslaget ved den anvendte formulering gives delvist tilbagevirkende kraft. LO finder, at sanktioneringen i overensstemmelse med almindelige retsprincipper bør knyttes til forseelsestidspunktet. Altså til aftalcindgåelsen eller det tidspunkt, hvor en aftale efter loven burde have været indgået.

På vegne af LO's daglige ledelse







Landsorganisationen i Danmark  
Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
CENTER FOR ARBEJDSRET OG  
INTERNATIONALE FORHOLD  
SAG NR. 6200-0001  
22 JAN. 2004

BILAG

DOK. NR. 3

770  
Islands Brygge 32D  
Postboks 340  
2300 København S

Telefon 3524 6000  
Fax 3524 6300  
E-mail lo@lo.dk  
Sagsnr. 50.01-02-1305  
Vores ref. TAB/PLE  
Deres ref.

Beskæftigelsesministeriet  
Att.: Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 16. januar 2004.

### **Forslag til sænkelse af godtgørelsesniveauet for mangelfuldt ansættelsesbevis**

Beskæftigelsesministeriet har ved skrivelse af 9. januar 2004 fremsendt forslag til ændring af § 5 i bekendtgørelse nr. 417 af 23/06/1993, der foreslås behandlet på næstkommende møde i Implementeringsudvalget.

Indledningsvis skal det bemærkes, at LO på baggrund af drøftelserne på mødet i marts 2003 står stærkt undrende over for på denne måde at blive præsenteret for et færdigt forslag til bekendtgørelsesændring.

Videre skal LO overordnet bemærke, at det selv 10 år efter, at loven trådte i kraft, fortsat er hyppigt forekommende, at medarbejderne på det private arbejdsmarked enten slet ikke modtager et ansættelsesbevis eller modtager et mangelfuldt ansættelsesbevis, der kan her henvises til LO-dokumentation nr. 2/2000. På den baggrund må det undre, at ministeriet finder behov for at foreslå godtgørelsesniveauet nedsat, idet en skærpet sanktionering snarere synes påkrævet, hvis lovens formål skal søges efterlevet.

Til det konkrete forslag skal LO videre bemærke følgende:

#### **Ad bekendtgørelsens § 5, stk. 1:**

I stk. 1 foreslås maksimum for udmåling af godtgørelsen nedsat fra 26 til 13 uger.

LO frygter, at dette kan blive opfattet som et signal til de dømmende organer, civile såvel som fagretlige, om, at det ved U1997.1702 H fastsatte godtgørelsesniveau er for højt. Fører dette til en sænkelse af det generelle godtgørelsesniveau, vil dette efter LO's opfattelse kunne medføre en tilsidesættelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

**Ad bekendtgørelsens § 5, stk. 2:**

Her foreslås indført en maksimal godtgørelse på kr. 500 for alle førstegangsforsøelser, hvilket endog skal gælde i tilfælde, hvor det indenfor et kort tidsrum opdages, at en arbejdsgiver systematisk har unddraget sig pligten til at udarbejde ansættelsesbeviser.

Forslaget er begrundet med et ønske om, at bagatelagtige overtrædelser alene skal sanktioneres med en mindre godtgørelse, hvilket imidlertid er dårligt overensstemmende med selve bekendtgørelsesforslaget.

Således kan også en førstegangsforsøelse være begået i ond tro, ligesom disse forsøelser også kan blive afgørende for, at der konkret opstår tvist mellem parterne om de aftalte løn- og ansættelsesvilkår.

Formuleringen af § 5, stk. 2, medfører derfor, at såvel sager, der tidligere som udgangspunkt udløste en godtgørelse på kr. 5.000, som sager der førte til en godtgørelse på kr. 10.000, nu vil kunne udløse en godtgørelse på 500 kroner.

LO må derfor på det kraftigste tage afstand fra det fremsendte forslag og den deraf følgende tilsidesættelse af den af Højesteret fastslåede praksis for udmålingen af godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Hertil kommer, at det er LO's opfattelse, at en generelt fastsat godtgørelse på 500 kr. vil være absolut uegnet til at sikre en effektiv håndhævelse af de af loven følgende rettigheder og dermed i strid med det EU-retlige effektivitetsprincip.

LO tillader sig derfor at gå ud fra, at forslagets direktivmedholdighed endeligt afklares, inden ministeren træffer endelig beslutning om en bekendtgørelsesændring.

P. D. V.



Indgivet	19/1-04
Modtaget	19



Landsorganisationen i Danmark  
Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
CENTER FOR ARBEJDSRET OG  
INTERNATIONALE FORHOLD

SAG NR. 6200-0001

22 JAN. 2004

BILAG

DOK. NR. 3

710  
Islands Brygge 32D  
Postboks 340  
2300 København S

Telefon 3524 6000  
Fax 3524 6300  
E-mail lo@lo.dk  
Sagsnr. 50.01-02-1305  
Vores ref. TAB/PLE  
Deres ref.

Beskæftigelsesministeriet  
Att.: Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 16. januar 2004.

### **Forslag til sænkelse af godtgørelsesniveauet for mangelfuldt ansættelsesbevis**

Beskæftigelsesministeriet har ved skrivelse af 9. januar 2004 fremsendt forslag til ændring af § 5 i bekendtgørelse nr. 417 af 23/06/1993, der foreslås behandlet på næstkommende møde i Implementeringsudvalget.

Indledningsvis skal det bemærkes, at LO på baggrund af drøftelserne på mødet i marts 2003 står stærkt undrende over for på denne måde at blive præsenteret for et færdigt forslag til bekendtgørelsesændring.

Videre skal LO overordnet bemærke, at det selv 10 år efter, at loven trådte i kraft, fortsat er hyppigt forekommende, at medarbejderne på det private arbejdsmarked enten slet ikke modtager et ansættelsesbevis eller modtager et mangelfuldt ansættelsesbevis, der kan her henvises til LO-dokumentation nr. 2/2000. På den baggrund må det undre, at ministeriet finder behov for at foreslå godtgørelsesniveauet nedsat, idet en skærpet sanktionering snarere synes påkrævet, hvis lovens formål skal søges efterlevet.

Til det konkrete forslag skal LO videre bemærke følgende:

#### **Ad bekendtgørelsens § 5, stk. 1:**

I stk. 1 foreslås maksimum for udmåling af godtgørelsen nedsat fra 26 til 13 uger.

LO frygter, at dette kan blive opfattet som et signal til de dømmende organer, civile såvel som fagretlige, om, at det ved U1997.1702 H fastsatte godtgørelsesniveau er for højt. Fører dette til en sænkelse af det generelle godtgørelsesniveau, vil dette efter LO's opfattelse kunne medføre en tilsidesættelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

**Ad bekendtgørelsens § 5, stk. 2:**

Her foreslås indført en maksimal godtgørelse på kr. 500 for alle førstegangsforsæelser, hvilket endog skal gælde i tilfælde, hvor det indenfor et kort tidsrum opdages, at en arbejdsgiver systematisk har unddraget sig pligten til at udarbejde ansættelsesbeviser.

Forslaget er begrundet med et ønske om, at bagatelagtige overtrædelser alene skal sanktioneres med en mindre godtgørelse, hvilket imidlertid er dårligt overensstemmende med selve bekendtgørelsesforslaget.

Således kan også en førstegangsforsæelse været begået i ond tro, ligesom disse forsæelser også kan blive afgørende for, at der konkret opstår tvist mellem parterne om de aftalte løn- og ansættelsesvilkår.

Formuleringen af § 5, stk. 2, medfører derfor, at såvel sager, der tidligere som udgangspunkt udløste en godtgørelse på kr. 5.000, som sager der førte til en godtgørelse på kr. 10.000, nu vil kunne udløse en godtgørelse på 500 kroner.

LO må derfor på det kraftigste tage afstand fra det fremsendte forslag og den deraf følgende tilsidesættelse af den af Højesteret fastslåede praksis for udmålingen af godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Hertil kommer, at det er LO's opfattelse, at en generelt fastsat godtgørelse på 500 kr. vil være absolut uegnet til at sikre en effektiv håndhævelse af de af loven følgende rettigheder og dermed i strid med det EU-retlige effektivitetsprincip.

LO tillader sig derfor at gå ud fra, at forslagets direktivmedholdighed endeligt afklares, inden ministeren træffer endelig beslutning om en bekendtgørelsesændring.

P. D. V.

Modtaget af	
Indsættelse	19/1-04
Indsættelse	JB

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

26.10.2006

Att.: Susanne Højgaard Mens

## **Høring om lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

FTF har modtaget ovenstående lovforslag i høring, og vi har følgende bemærkninger:

Vi kan indledningsvis tilslutte os, at godtgørelsesniveauet som foreslået fastsættes i selve loven frem for i en bekendtgørelse.

Vi kan derimod ikke tilslutte os den graduering af godtgørelsesniveauet, som der lægges op til med lovforslagets § 1, idet det allerede i dag er muligt indenfor de gældende regler at udmåle godtgørelser med forskellig spændvidde.

Selve udmøntningen i de konkrete sager er - i overensstemmelse med princippet i Grundlovens § 3 – overladt til domstolene, og FTF opfordrer til, at denne retstilstand bevares.

Lovforslagets § 1 indskrænker domstolenes adgang til at foretage en selvstændig sanktionsvurdering modsat f.eks. ligebehandlingsloven, hvor man senest har fjernet reglerne om et maksimalt godtgørelsesniveau.

Forslaget om at indføre en maksimumgodtgørelse på op til kr. 1.000,- opfylder i øvrigt ikke direktivets krav om at være effektiv, proportional og ikke-diskriminerende og ministeriet har, trods tidligere opfordret hertil, fortsat ikke forholdt sig til denne problemstilling.

Da lovforslaget i store træk svarer til bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004, henviser vi til FTF's høringssvar af 19. maj 2004, som for god ordens skyld vedlægges i kopi.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey  
Formand

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

19.5.2004

7111  
HEHJ

Att.: Arbejdsretschef E. Edelberg.

**Sag nr. 6200-0001 - Forslag til ændring af godtgørelsesniveau for overtrædelse af ansættelsesbevisloven.**

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) har den 11. maj 2004 modtaget ministeriets forslag til ændring af § 5, om godtgørelsesniveauet i forbindelse med udstedelse af ansættelsesbevis, jfr. bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993, i høring, og FTF har anmodet sine medlemsorganisationer om bemærkninger hertil.

En lang række af disse organisationer har efterfølgende imødekommet denne opfordring, og kendetegnende for tilbagemeldingerne er, at de alle udtrykker kraftig kritik af det fremsatte forslag.

Forslaget indeholder tre elementer,

1. fastsættelse af en maksimumsgodtgørelse på 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig, f.eks. fordi der er tale om en førstegangsovertrædelse, og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren
2. nedsættelse af godtgørelsesrammen fra de nuværende max. 26 ugers løn til max. 13 ugers løn, og
3. hvor der samtidigt eller inden for et kort tidsrum (1 måned) rejses flere sager, skal reglerne om den lempelige godtgørelse gælde i alle sådanne sager,

og det fælles synspunkt er, at der i det hele er tale om væsentlige forringelser af den gældende lovgivning til ugunst for lønmodtagerne.

Ad. 1.

Blandt FTF's medlemsorganisationer, både på det private som det offentlige område, er det fortsat ofte forekommende, at organisationernes medlemmer enten slet ikke modtager et ansættelsesbevis eller får udleveret et mangelfuldt bevis.

For de pågældende er det selvsagt af stor betydning, at der udfærdiges et ansættelsesbevis rettidigt og med fyldestgørende indhold, som den enkelte kan fæste lid til – ikke mindst, hvor særlige forhold gør sig gældende.

Der er ingen tvivl om, at en nedsættelse af den nuværende godtgørelse på 5.000 kr. til 1.000 kr. vil indebære en betydelig stigning i antallet af disse sager, og det kan undre, at ministeriet overhovedet finder anledning til at foreslå godtgørelsesniveauet sænket.

FTF finder snarere, at der er behov for en skærpelse af det niveau, Højesteret har fastsat ved U1997.1702.H, og som også Arbejdsretten efterfølgende har fulgt.

Mange af de sager, som de faglige organisationer er involveret i, kunne have været undgået, hvis arbejdsgiveren havde opfyldt sin oplysningspligt, men antallet af sager viser netop, at det gør en betydelig del af arbejdsgiverne fortsat ikke.

I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver alligevel har taget spørgsmålet om rettidig og korrekt udformning af ansættelsesbeviset – samt ajourføring undervejs i ansættelsesforholdet – alvorligt, skyldes det, at godtgørelsesniveauet trods alt ikke er helt symbolsk.

Det bliver det imidlertid med det fremsatte forslag, som indebærer en betydelig risiko for, at incitamentet og motivationen for en overholdelse af lovens minimumskrav forsvinder fuldstændigt.

Der er tale om en helt uacceptabel tilsidesættelse af Højesterets fastslåede praksis, jfr. ovenfor, og en maksimumsgodtgørelse på 1.000 kr. udgør alene en ren symbolsk kompensation.

I den forbindelse bemærkes, at retsafgiften for anlæggelse af sager ved de ordinære domstole udgør minimum 500 kr. i første instans. Denne omstændighed vil givetvis afholde lønmodtagere fra at indtale et muligt krav for domstolene, hvilket ingenlunde kan have været tilsigtet med direktivet og loven.

Ad. 2.

Med hensyn til forslaget om at nedsætte maksimum for godtgørelsen fra 26 ugers løn til 13 ugers løn er det FTF's opfattelse, at dette kan blive betragtet som et signal til de dømmende organer, både de civile og de fagretlige, om, at det af Højesteret fastsatte niveau, jfr. ovenfor, er for højt.

Sker der en nedsættelse af det generelle niveau, risikerer dette at indebære en tilsidesættelse af både det præventive formål og den beskyttelse af lønmodtagerens rettigheder, der netop var grundlaget for det bagved liggende EU-direktiv.

Det er vore organisationers opfattelse, at maksimumsniveauet trods alt har en præventiv effekt i forhold til arbejdsgiverne, hvorfor man også af den grund vil kunne forvente at stigende antal sager om brud på underretningspligten, såfremt godtgørelsesmaksimum halveres.

Den omstændighed, at der er skattefritagelse på godtgørelserne i henhold til bekendtgørelsen, er ikke et sagligt argument i forhold til forslaget om at halvere rammen fra 26 til 13 uger.

Ad. 3.

Forslaget lægger efter sin ordlyd op til, at arbejdsgiveren tilsyneladende kan opnå "rabat" i tilfælde af flere brud på underretningspligten.

Det forekommer højest ejendommeligt.

Gentagelsestilfælde bør tværtimod behandles som en skærpende omstændighed, således som det sædvanligvis er tilfældet på en række andre (ansættelsesretlige) områder. Forslaget går simpelthen i den forkerte retning!

Det forekommer stødende for retssikkerheden, om flere brud på underretningspligten inden for et kort tidsrum får disculperende virkning for arbejdsgiveren i stedet for at skærpe godtgørelsesniveauet, og det kan absolut ikke være i overensstemmelse med direktivets og lovens formål.

Dertil kommer, at en overtrædelse kan have stor konkret betydning for den enkelte lønmodtager, uanset at der bliver rejst andre sager mod arbejdsgiveren inden for den samme måned.

Samlet set må det konkluderes, at der for FTF's vedkommende vil være tale om forringelser af lønmodtagernes rettigheder set i forhold til den gældende lovgivning, i fald det fremsendte forslag vedtages, og FTF tager i det hele kraftigt afstand fra forslagens indhold.

Arbejdsgiverorganisationerne har givet udtryk for, at lønmodtagersiden mere eller mindre misbruger muligheden for at opnå godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, hvilket belaster domstolssystemet og det fagretlige system.

Heroverfor er kun at bemærke, at dette udelukkende skyldes arbejdsgiverne selv, der efter godt 10 år fortsat ikke evner at opfylde lovens forholdsvis basale krav.

Med det fremsendte forslag vælger lovgiver i stedet at straffe lønmodtagerne herfor.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey  
Formand



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Att.: Susanne Højgaard Mens  
Sendt på [shm@bm.dk](mailto:shm@bm.dk)

**Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

København  
den 26. oktober 2006

Ledernes Hovedorganisation har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af godtgørelsesniveauet i ansættelsesbevisloven, og skal hermed komme med vores bemærkninger.

Ledernes Hovedorganisation hilser det velkomment, at Beskæftigelsesministeriet har taget de fleste af de indsigelser der kom i forbindelse med ændringen af bekendtgørelsen i juli 2004 og som bl.a. Ledernes Hovedorganisation gav udtryk for i vores høringssvar af 1. juni 2004 til efterretning.

Således er det positivt, at det udtrykkeligt er fremhævet, at godtgørelsesniveauet skal følge det fagretlige system og at kriteriet om førstegangsovertrædelser som undskyldelig omstændighed er bortfaldet.

Det er ligeledes positivt, at man søger at udjævne forskellen mellem det overenskomstdækkede og det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked i relation til sidstnævntes manglende mulighed for at rette for sig via en nach-frist.

Endelig er det godt, at godtgørelsesniveauet fremover fastsættes i lovgivningen på samme vis som andre ansættelsesretlige love og ikke i en bekendtgørelse.

Med venlig hilsen

Catrine Søndergaard Byrne

**Ledernes  
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

E-mail: [lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk)  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

**Susanne Højgaard Mens**

---

**Fra:** Fleming Friis Larsen [flemingfl@fanet.dk]  
**Sendt:** 26. oktober 2006 14:48  
**Til:** Susanne Højgaard Mens  
**Emne:** SV: Elektroniske ansættelsesbeviser-cirkulære sag 609-0061

Kære Susanne,  
Vedr: Godtgørelsesniveauet for ansættelsesbeviser.

FA finder det positivt at godtgørelsesniveauet foreslås nedsat og kan derfor støtte det fremsatte lovforslag. Det er vor opfattelse at det nu fremsatte lovforslag får en reel præventiv effekt, uden at udløse de godtgørelser der tidligere havde karakter af at loven fungerede som en "pengemaskine" og ikke som tilsigtet i EU-direktivet. Loven bringer også Danmark på linie med praksis i andre EU lande.  
Med venlig hilsen,  
Fleming Friis Larsen  
FA

-----Oprindelig meddelelse-----

**Fra:** Susanne Højgaard Mens [mailto:SHM@bm.dk]  
**Sendt:** 26. oktober 2006 14:30  
**Til:** Fleming Friis Larsen  
**Emne:** SV: Elektroniske ansættelsesbeviser-cirkulære sag 609-0061

Kære Flemming

Tak for bemærkningerne om de elektroniske ansættelsesbeviser. Jeg kan ikke umiddelbart se at vi har modtaget FA's bemærkninger til forslaget om nedsættelse af godtgørelsesniveauet. Fristen for at afgive bemærkninger var i går. Du kan sende eventuelle bemærkninger til mig.

Susanne Højgaard

72 20 50 77

---

**Fra:** Fleming Friis Larsen [mailto:flemingfl@fanet.dk]  
**Sendt:** 25. oktober 2006 11:36  
**Til:** Susanne Højgaard Mens  
**Emne:** Elektroniske ansættelsesbeviser-cirkulære sag 609-0061

FA har med tak til høring modtaget udkast til cirkulære om elektroniske ansættelsesbeviser. FA hilser med tilfredshed at der gives mulighed for at såvel ansættelsesbeviset som ændringer hertil kan fremsendes elektronisk.

Imidlertid skal vi foreslå at der i cirkulæret indføres at der også kan ske elektronisk arkivering af ansættelsesbeviset, således at den enkelte medarbejder har adgang hertil og derved kan få et aktuelt opdateret ansættelsesbevis. Det vil betyde en yderligere administrativ lettelse.

Med venlig hilsen,  
Fleming

26-10-2006

**Susanne Højgaard Mens**

---

**Fra:** Karsten@kaf.dk

**Sendt:** 25. oktober 2006 14:13

**Til:** Susanne Højgaard Mens

**Emne:** Høringssvar om ændring af ansættelsesbevisloven

**vedr. forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ændring af godtgørelsesniveauet)**

Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) har med tak gennemgået det fremsendte forslag, og har følgende kommentarer:

Den af Højesteret tilsidesatte bekendtgørelse vedr. nedsættelse af godtgørelsesniveauet for manglende ansættelsesbevis blev tilvejebragt på baggrund af den åbenlyse urimelighed, at en ubetydelig fejl eller mangel i et ansættelsesbevis oftest udløste en skattefri godtgørelse, der var helt ude af proportioner i forhold til forseelsen. Godtgørelsen blev i enhver situation, og uanset forseelsens karakter, af de faglige organisationer krævet med udgangspunkt i Højesterets dom fra 1997.

En sådan praksis synes også KA er helt ude af proportioner, og KA ser derfor gerne en lovændring på området.

Imidlertid finder KA det betænkeligt, at der med lovændringen og kommentarerne hertil lægges op til at de faglige organisationer ikke længere skal forholde sig til Højesterets dom fra 1997, men at de nu kan kræve godtgørelse ud fra en ramme svarende til 13 ugers løn, og under skærpende omstændigheder 19½ ugers løn.

Den af Højesteret tilsidesatte bekendtgørelse havde, - i hvert fald som vi forstod det, alene til formål bremse den pengemaskine, som de faglige organisationer ved Højesterets dom fra 1997 havde etableret.

Med lovændringen lægges der op til, at den praksis der er skabt på baggrund af Højesterets afgørelse fra 1997 ikke længere skal finde anvendelse, men at godtgørelsen i hvert enkelt tilfælde skal fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder. Der er således ikke nu alene tale om en begrænsning af godtgørelsen i de tilfælde hvor det manglende/mangelfulde ansættelsesbevis ikke har konkret betydning for lønmodtageren, men ligeledes en kraftig skærpelse af godtgørelsen i de sager hvor det manglende/mangelfulde ansættelsesbevis har skabt tvist om retsforholdet, eller risiko herfor.

KA frygter at det med lovændringen fremover bliver vanskeligere at indgå forlig, idet en faglig organisation i mange tilfælde vil lægge skærpende omstændigheder til grund ved fremsættelse af et krav om godtgørelse. Vanskeligheden bliver ikke mindre hvis arbejdsgiveren samtidig lægger undskyldende omstændigheder til grund. KA forudser at retssystemet risikerer at blive belastet unødigt med en række sager, hvor tvisten nu angår graden af forseelsen.

KA foreslår derfor at retspraksis, som KA i øvrigt finder passende lav i forhold til rammen på 26 uger, indskrives i loven med den ene ændring, at der for sager hvor det manglende/ mangelfulde ansættelsesbevis ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren maksimalt kan kræves en godtgørelse på kr. 1.000.

26-10-2006

Med venlig hilsen  
Kristelig Arbejdsgiverforening

Karsten Høgild, direktør  
Kristrupvej 37  
8900 Randers  
Tlf. 86 43 80 22

26-10-2006

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 24. oktober 2006  
HFA/ame

Sagsnr. 200600846-3

Att.: Susanne Højgaard Mens

### **Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ændring af godtgørelsesniveauet)**

Liberale Erhvervs Råd (LIBER) er blevet opmærksom på udkast til ovennævnte lovforslag, hvis formål er at justere godtgørelsesniveauet i sager om mangelfulde ansættelsesbeviser.

Udkastet er sendt til høring ved forskellige organisationer mv., og LIBER er beklageligvis ikke på denne høringsliste, men ønsker hermed gerne at fremkomme med nogle bemærkninger.

De liberale erhverv er kendetegnet ved mange små virksomheder, hvor indehaverne som hovedregel har den faglige ekspertise og indgår på fuld tid ved løsning af firmaets arbejdsopgaver i samarbejde med de øvrige - ofte fåtallige - medarbejdere.

Ansættelsesbevisloven er et godt redskab for disse "fagfolk", når de i en ansættelsessituation optræder som arbejdsgivere, og er med til at give tryghed ved ansættelsen både for indehavere og medarbejdere.

Det har imidlertid gennem årene vist sig, at der i flere afskedigelsessituationer er udbetalt godtgørelse på 5. - 10.000 kr. for mangelfulde ansættelsesbeviser, uagtet at manglen skyldes, at indehaveren havde overset nogle måske ubetydelige formalia, som ikke berørte den konkrete afskedigelse, og som ikke havde berørt ansættelsesforholdet i øvrigt. Denne tendens har været stigende - nærmende sig krav pr. automatik.

Flere organisationer inden for de liberale erhverv har forsøgt at afhjælpe dette ved udarbejdelse af ansættelsesparadigmer til benyttelse for organisationens medlemmer, men har ingen myndighed til at pålægge de erhvervsdrivende at anvende disse.

LIBER ser derfor med stor tilfredshed på nærværende lovforslag, hvor der i betydelig større omfang tages hensyn til den konkrete situation, og hvor godtgørelsesniveauet fastlægges efter hvilken betydning manglen har haft for lønmodtageren.

LIBER kan således anbefale lovforslaget fremmet.

Med venlig hilsen

Henrik Faursby Ahlers  
Direkte nr.: 3360-4014



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

KRONPRINSESSEGADE 28  
1306 KØBENHAVN K  
TLF. 33 96 97 98  
FAX 33 36 97 50

[shm@bm.dk](mailto:shm@bm.dk)

DATO: 27-10-2006  
J.NR.: 04-013202-06-2063  
REF.: mst-hfe

### Høring over forslag om ændring af ansættelsesbevisloven

Ved brev af 12. oktober 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet Advokatrådet om bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Forslaget lægger efter bemærkningerne generelt op til et mere nuanceret godtgørelsesniveau. Det anføres således i bemærkningerne, at det ved fastlæggelsen af godtgørelsens størrelse skal indgå i vurderingen, om manglen er undskyldelig, væsentlig eller uvæsentlig og om der eventuelt foreligger skærpende omstændigheder, som bevirker, at den forhøjede godtgørelsesramme skal tages i brug.

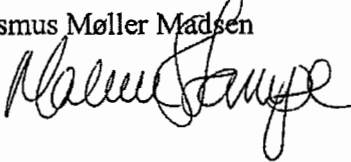
Med disse bemærkninger får domstolene mulighed for at udmåle godtgørelser med en større spændvidde, end hvad retspraksis i dag tilsiger, og dermed også lade overtrædelsens grovhed afspejle sig i godtgørelsesudmålingen i højere grad, end hvad tilfældet er i dag. Der vil således i særlige situationer blive mulighed for at tilkende en godtgørelse på mere end 10.000 kr. svarende til det nuværende niveau for væsentlige mangler.

Da lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2007 og får virkning for alle godtgørelseskrav, der rejses efter lovens ikrafttræden, vil arbejdsgivers tidligere overtrædelser af loven kunne føre til fastsættelse af en højere godtgørelse, hvis kravet først rejses efter 1. januar 2007.

Advokatrådet skal på den baggrund pege på det retssikkerhedsmæssigt uheldige i, at der i disse situationer lovgives med tilbagevirkende kraft. Det bør nøje overvejes, om der på området er et sådant særligt behov, at det tilsiger at lovgive med tilbagevirkende kraft i de førnævnte situationer, eller om et klarere ikrafttrædelsestidspunkt kan findes.

Herudover har Advokatrådet ikke bemærkninger.

Med venlig hilsen

*for* Rasmus Møller Madsen  


Vi henviser til ministeriets mail af den 12. oktober d.å. vedrørende forslag til ændring af ansættelsesbevisloven.

SALA kan tilslutte os forslaget. Det er vor opfattelse, at godtgørelsesniveauet på nuværende tidspunkt i mange tilfælde ikke er i overensstemmelse med de overtrædelser, der sker, og den forslåede ændring kan bidrage med, at bagatelsager bringes på et mere rimeligt godtgørelsesniveau.

Med venlig hilsen

Birgitte Dember  
SALA  
direkte tlf. 33 70 20 18  
fax 33 11 89 53  
mobil 40 88 80 58



**Susanne Højgaard Mens**

---

**Til:** Henrik Schilder

**Emne:** SV: Ansættelsesbevisloven

---

**Fra:** Henrik Schilder [mailto:HBS@kl.dk]

**Sendt:** 6. november 2006 15:17

**Til:** Susanne Højgaard Mens

**Emne:** SV: Ansættelsesbevisloven

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET  
ARBEJDSRETSCENTRET  
SAG NR. 6200-0004  
- 7 NOV. 2006

Kære Susanne

BILAG

DOK. NR. 32

Tak for mailen og muligheden for afgive et e-mail svar.

KL skal til lovforslaget om ændring af Ansættelsesbevisloven bemærke: "at KL støtter forslaget og bemærker, at lovforslaget efter KLs opfattelse har ramt et rimeligt niveau."

Hilsen  
Henrik Schilder  
KL

k

08-11-2006