

Henvendelse om: L75/2006 Forslag om ændring af godtgørelsesniveauet i Ansættelsesbevisloven.

Formålet med loven

Formålet med "lov om ansættelsesbeviser" er, at den ansatte skal gøres bekendt med de vilkår, han eller hun arbejder under. Loven indeholder 10 punkter, som skal beskrives i kontrakten. Desuden skal alle andre "relevante punkter" for ansættelsen beskrives. Klare aftaler og nedskrevne regler minimerer risikoen for konflikt omkring aftaleforholdet.

Mange fejl i kontrakter

PROSA gennemser mange ansættelseskontrakter for medlemmerne, inden de underskrives. Her oplever vi fejl i mange af kontrakterne. Disse fejl opfordrer vi selvfølgelig vores medlemmer til at få afklaret med arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren afviser ofte at rette disse fejl. Det er usædvanligt, at der i et bestående ansættelsesforhold rejses krav om godtgørelse efter Ansættelsesbevisloven, da dette medfører betydelig risiko for en belastning af ansættelsesforholdet.

Fejl bliver lønmodtagerens problem

Vores erfaring er, at det er oftest den ansatte, der bærer risikoen ved ikke at være ordentligt oplyst om sine ansættelsesforhold. Vi ser ofte ansættelsesbeviser, som ikke oplyser om rettigheder og stiller krav i strid med lovgivningen. Andre gange er ansættelsesvilkårene ikke beskrevet fyldestgørende.

Dette giver bl.a. den ansatte problemer ved:

- Virksomhedsoverdragelse, hvor den ansatte har svært ved at dokumentere vilkårene
- Konkurs, hvor fejl i ansættelseskontrakten, der kan synes ubetydelige, giver den ansatte problemer med at få penge fra Lønmodtagerne Garantifond.
- Ledighed, hvor fejl i opsigelsesvarslet kan medføre karantæne for medlemmet

Arbejdsgiverens risiko er i dag at skulle betale en godtgørelse på 5.-10.000 kr. Medarbejderens risiko er langt større. Skal arbejdsgiveren virkelig slippe endnu billigere end det?

Bevisbyrden flyttes

Vi vil gøre opmærksom på, at hvis L75 vedtages, vil udgangspunktet ved fejl være, at det koster arbejdsgiveren 1.000 kr. Lønmodtageren skal så løfte bevisbyrden for, at det har haft konkret betydning. Et eksempel kan være en lønmodtager, som i sit ansættelsesforløb opdager, at han er omfattet af hemmelige klausuler. Det bliver nu først lønmodtagerens opgave at dokumentere, at klausulerne eksisterer og bagefter at dokumentere, at det har haft konkret betydning. Det betyder i dette tilfælde, at den ansatte skal dokumentere, at han ville have fået et andet job, hvis klausulen ikke havde været der. I dette tilfælde vil arbejdsgiveren også kunne bruge den foreslåede kvantumsrabat.

Kun når det har konkret betydning

Vi har noteret os, at argumentationen for L 75 har gået på, at der straffes for ubetydelige fejl, uden at vi har set de konkrete eksempler på disse ubetydelige fejl. Men vi undrer os over, hvorfor lovforslaget så, nedsætter godtgørelsesniveauet – ikke kun for ubetydelige fejl, men for alle såkaldt undskyldelige fejl, der ikke har haft konkret betydning. Det forekommer besynderligt i en lovgivning, som har til formål at forebygge problemer ved at beskrive forholdene ordentligt.

Godtgørelsesrammen

Vi har noteret os, at rammen for godtgørelse er sænket. Selv om rammen aldrig er udnyttet, finder vi det alligevel betænkeligt. Man kunne da sagtens forestille sig meget alvorlige tilfælde, hvor de godtgørelser vi har set indtil nu, er alt for små. I den situation er det meget kedeligt at sende et signal om, at godtgørelserne generelt skal nedsættes.

Vi vil naturligvis meget gerne uddybe og eksemplificere vore synspunkter ved vort foretræde onsdag den 6. december 2006 kl. 10.

Med venlig hilsen

PROSA

Ved Hanne Lykke Jespersen