

Arbejdsmarkedsudvalget  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K

København den 18. januar 2007

Vedr. behandling af L75 – beskæftigelsesministeriet svar på spørgsmål 2.

Undertegnede har den 17. januar 2007 afhentet materiale vedr. svar på spørgsmål 2 i Beskæftigelsesministeriet.

Spørgsmål 2:

Ministeren anmodes om at udarbejde en opgørelse over antallet af sager, hvor manglen i ansættelsesbeviset har været af bagatelagtig karakter, som har medført urimelige store erstatninger.

Jeg har fået udleveret 160 sider med 23 domme.

Jeg har med interesse gennemgået disse domme og har udarbejdet et resumé af indholdet heraf samt mine kommentarer hertil, som jeg hermed fremsender til Arbejdsmarkedsudvalget.

Lad mig blot henlede opmærksomheden på, at formålet med loven er, at lønmodtagere skal oplyses ordentligt om deres arbejdsvilkår, dels for at sikre deres retsstilling i ansættelsesforholdet, dels for at undgå tvister med baggrund i uafklarede forhold og modsætningsfyldte forventninger.

Jeg har ved gennemgangen af materialet ikke fundet eksempler på fejl og mangler af bagatelagtig karakter. Det er min opfattelse at de af ministeriet fremlagte sager alle klart dokumenterer, hvorfor det er af stor vigtighed for både arbejdsgivere og lønmodtagere, at ansættelsesbeviserne er i orden og dokumenterer de aftalte forhold.

Med venlig hilsen

Hanne Lykke Jespersen  
Faglig sekretær PROSA

	Retsinstans	Beskrivelse af fejlen i ansættelsesbeviset	Idømt beløb	Kommentar
1	Retten i Tårnby	Ansættelsesbeviset fratager medarbejderen bonus, hvis medarbejderen siger op inden 1. december eller opsiges i prøveperioden. Der er desuden fejl i vedr. arbejdsgiverens navn	5.000 kr.	Arbejdsgiveren forsøger her i ansættelsesbeviset at omgå funktionærens bestemmelser om, at man ikke kan aftale sig fra bonus, som er en del af lønnen. Et af de eksempler, hvor det er meget billigt at slippe med 5.000 kr. Hvis medarbejderen ikke går til sin fagforening, risikerer medarbejderen at miste et meget større beløb. Når medarbejderen går til fagforeningen koster det blot 5.000 kr.
2	Retten i Århus	Stilling som servicemedarbejder i engageringskontrakten er forkert – Retten tager stilling til, at der ikke er tale om en undskyldelig vildfarelse	5.000 kr.	Stillingsbetegnelse er ikke ligegyldig. Den har meget stor betydning i sager, hvor der opstår uenighed om hvorvidt medarbejderen er i stand til at udføre det arbejde han er ansat til. Den er også væsentlig i de situationer, hvor arbejdsgiver vil ændre ansættelsesvilkårene samt ved virksomhedsoverdragelse og ved konkurs. Hvis ikke stillingsbetegnelse er korrekt, kan den ansatte måske ikke dokumentere, hvad han var ansat til.
3	Retten i Aalborg	Der er ikke angivet opsigelsesvarsel i ansættelsesaftalen – der er henvisning til overenskomst, men denne er ikke udleveret. Der er desuden angivet en arbejdstid på under 8 timer pr. uge, selv om der er tildelt vagter, som klart giver mere end 8 timers arbejde pr. uge.	10.000 kr.	Det er selvfølgelig meget væsentligt, at den ansatte ikke er i tvivl om sit opsigelsesvarsel. Det er en nødvendighed for at medarbejderen kan reagere, når der afgives for kort opsigelsesvarsel. Hvis det undlades, betyder det ud over fortabelse af opsigelsesvarlet, at der også gives karantæne i dagpengesystemet, idet det fortolkes sådan, at medarbejderen har accepteret et for kort opsigelsesvarsel. Det er selvfølgelig også væsentligt, at den ansatte har adgang til de dokumenter, hvoraf diverse bestemmelser fremgår. Vedr. de 8 timer pr. uge, der er angivet i ansættelsesbeviset, er det netop grænsen for, om en ansat er omfattet af Funktionærloven. Arbejdsgiveren forsøger altså ved at angive et timetal på under 8 timer pr. uge at undgå, at ansættelsesforholdet bliver omfattet af Funktionærloven og derved fratage medarbejderen rettigheder, som følger af denne lov.
4	Retten i Holsted	Utilstrækkelig formulering vedr. arbejdstid Formulering: ”Under 15 timer pr. uge med henvisning til gældende vagtplan”	5.000 kr.	Det er væsentligt at arbejdstiden er specificeret præcist, da det ellers giver arbejdsgiver mulighed for at ændre på de aftalte vilkår, uden at lønmodtageren kan dokumentere, hvad der er aftalt. Hvis der f.eks. er en forpligtelse til at arbejde aften, nat eller weekender, skal det selvfølgelig fremgå af ansættelsesaftalen. Det skal selvfølgelig

				gelig ikke blot kunne ændres ved en ny vagtplan.
5	Københavns Byret	Bonusaftale ikke forklaret i ansættelsesbeviset. Der tilkendtes ikke bonus, da det ikke var påregneligt.	10.000 kr.	Bonusaftaler dokumenteres ofte ikke i ansættelsesbeviset – heller ikke selv om det kan udgøre en ikke ubetydelig del af lønnen. Samtidigt sker det ofte, at arbejdsgiver forsøger at undgå bonusbetaling til afskedigede medarbejdere. Det er derfor vigtigt for medarbejderens retsstilling, at det aftalte er dokumenteret.
6.	Højesteret	Ingen underretning om ændret arbejdssted og ændret ugentlig arbejdstid.	5.000 kr.	Det er selvfølgelig en væsentlig del af en ansættelsesaftale, at den ansatte kender det aftalte arbejdssted og arbejdstid. Den ansatte er jo netop forpligtet til at møde på arbejdsstedet og være der i arbejdstiden – hvis han ikke møder kan han bortvises eller trækkes i løn. Arbejdsstedet kan have betydelig indflydelse på den daglige transporttid til arbejdet.
7	Østre Landsret	Stadfæstelse af nedenstående sag fra Glostrup Byret.	5.000 kr.	Se bemærkninger under nr. 8.
8	Glostrup Byret	Der er uenighed om, der er udarbejdet nyt ansættelsesbevis ved overflytning til anden undervirksomhed. Retten finder ikke at arbejdsgiver har dokumenteret dette.	5.000 kr.	Det er væsentligt for medarbejderen at have fyldstgørende oplysninger om sin ansættelse. Det er meget vigtigt i forbindelse med ændring af ansættelsesvilkår, virksomhedsoverdragelse og konkurs. Når der er aftalt nyt arbejdssted, skal det selvfølgelig fremgå af ansættelsesbeviset – ellers kan arbejdsgiveren f.eks. uden varsel sætte medarbejderen ned i tid igen og påstå at den forlængede arbejdstid, blot var aftalt for en kortere periode.
9	Retten i Grindsted	Først udarbejdet efter 2 år. Kravet om godtgørelse er først rejst 1½ år – 2 år efter ansættelsesbeviset blev udstedt.	5.000 kr.	Det er i mange tilfælde længe at vente 1 måned på et nyt ansættelsesbevis. 2 år er helt uacceptabelt. Man skal igen huske, at den risiko medarbejderen har ved ikke at få et ansættelsesbevis langt overstiger de 5-10.000 kr., som gives i godtgørelse. Det er derfor vigtigt at motivere arbejdsgiveren til, at ansættelsesbeviset udstedes rettidigt. HVIS man finder denne fejl bagatelagtig, vil jeg bemærke, at det alene kan handle om forældelsesregler – formentligt ikke om, hvorvidt, det skal koste, at undlade at lave et ansættelsesbevis. Forældelsesreglerne følger almindelig dansk ret.
10	Retten i Odense	Ingen meddelelse om virksomhedsoverdragelse i ansættelsesbeviset.	5.000 kr.	Det er medarbejderen der skal dokumentere overfor arbejdsgiver eller Lønmodtagerne Garantifond, at der er tale om et ubrudt ansættelsesforhold, f.eks. for at få det korrekte opsigelsesvarsel, godtgørelse for mangleårig ansættelse osv. Et korrekt ansættelsesbevis er

11	Retten i Brøndbyerne	Kort ansættelsesforhold uden ansættelsesbevis. Arbejdsgiver hævder, at ansættelsesforholdet er tidsbegrænset – men det er ikke den ansattes opfattelse.	10.000 kr.	den sikre måde at levere denne dokumentation på. Det bør være klart, at et tidsbegrænset ansættelsesforhold skal være dokumenteret aftalt. Ellers kan en arbejdsgiver altid bare påstå, at det var en aftale, at der er tale om en tidsbegrænset ansættelse og derved .
12	Retten i Vejle	Manglende ansættelsesbevis. Overenskomst siger, at den ansatte ikke har noget opsigelsesvarsel. Arbejdsgiver siger, at der er aftalt 14 dages varsel gensidigt. Arbejdsgiver tilbageholder løn, fordi den ansatte efter 12 dages ansættelse opsigter ansættelsesforholdet uden varsel.	10.000 kr.	Det er her oplagt, at arbejdsgiveren skal være forpligtet til – og selv have interesse i - at sørge for at vilkår og aftaler for ansættelsen er klart dokumenteret. Konflikten opstår netop på grund af den manglende dokumentation.
13	Twistighedsnævnet	Intet nyt ansættelsesbevis i forbindelse med virksomhedsoverdragelse	5.000 kr.	Se bemærkninger under nr. 10
14	Østre Landsret	Anke af dom nævnt under pkt. 15. Ansættelsesforhold tidsbegrænset – afsluttet inden 1 måned. Ændring af Lyngby rets afgørelse.	10.000 kr.	Denne dom angiver blot, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udarbejde et ansættelsesbevis. Dvs. det at arbejdsgiveren har en måned til at udarbejde ansættelsesbeviset, ikke betyder, at det kan undlades, hvis ansættelsesforholdet afbrydes, inden der er gået en måned, med mindre det hele tiden var hensigten, at det skulle være under 1 måned.
15	Lyngby Ret	Ingen erstatning, fordi ansættelsesforholdet varede under 1 måned	0 kr.	Se bemærkninger under nr. 14.
16	Retten i Århus	En almindelig henvisning til Funktionsloven er ikke nok til at angive opsigelsesvarslet. Der skal være specifik henvisning til den relevante paragraf.	10.000 kr.	Bemærkninger jf. sag nr. 3
17	Højesteret	Sagen vedr. virksomhedsoverdragsloven. Medarbejderens ret til partshøring som offentlig ansat følger ikke med som individuelt vilkår ved virksomhedsoverdragelse til privat virksomhed. Det fremgår ikke, hvorfor denne sag er medtaget, da den ikke ses at omhandle ansættelsesbevisloven, men det er en anke af sag nr. 18. Spørgsmålet om ansættelsesbevis ser dog ikke ud til at være anket.		Se bemærkninger under nr. 18.

18	Sø- og Handedlsträtten	Når overenskomsten frasiges, kan arbejdsgiver ikke samtidigt have ret til overenskomstens bestemte reklamer på 15 dage. Kun de individuelle rettigheder videreføres. Derfor skulle der have været udarbejdet et nyt ansættelsesbevis på arbejdsgivers foranledning.	10.000 kr.	Det er klart, at når man fraskriver sig overenskomsten, kan man ikke samtidigt have den fordel, der følger af at have den. Arbejdsgiver må antages at være enig heri, idet det ellers ville være oplagt at anke spørgsmålet, når modparten har anket og sagen således alligevel skulle for Højesteret. Her er det klart, at et nyt ansættelsesbevis ville have været af stor betydning for at fastslå hvilke arbejdsvilkår der faktisk var gældende.
19	Østre Landsret	Forkert stillingsangivelse. Der er angivet sælger og ikke servicemedarbejder, som svarede til faktata. Anke af sag nr. 20 fra Hillerød byret - stadfæstelse.	5.000 kr.	Se sag nr. 2
20	Hillerød Byret	Dommen ses ikke, men svarer til sag nr. 19.	5.000 kr.	
21	Retten i Maribo	Forkert ansættelsestidspunkt	5.000 kr.	Ansættelsestidspunktet er meget vigtigt. Selv små unøjagtigheder kan have betydning for opsigelsesvarslets længde, erstatningsniveau ved usaglig afskedigelse og godtgørelse for ansættelse over 12 år.
22	Københavns byret	Midlertidig ansættelse kan kun indgås ved aftale. Medarbejderen skal derfor underskrive aftalen. Det er ikke sket og er derfor ikke gældende	10.000 kr.	Sagen vedr. i virkeligheden ikke først og fremmest ansættelsesbevisloven, men Funktionærlovens krav om gensidighed for at lave en aftale om midlertidig ansættelse. Men det betyder så heldigvis, at arbejdsgiveren ikke bare kan skrive det ind i ansættelsesbeviset. Det er nødvendigt, at medarbejderen tiltræder det med sin underskrift.
23.	Retten i Odense	Efter skift af arbejdssted og øget arbejdstid er der ikke givet nyt ansættelsesbevis eller tillæg til den eksisterende.	5.000 kr.	Det er kommenteret i flere af ovenstående sager, at det naturligvis er vigtigt, at ansættelsesbeviset afspejler de faktiske forhold, idet det i mange tilfælde er den ansattes eneste dokumentation af de aftalte forhold. Dermed er det også den ansattes mulighed for at fastholde de aftalte vilkår eller kræve varsel, hvis arbejdsgiveren vil ændre på vilkårene.