

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 72 20 50 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

december 2006

Vedlagt sendes besvarelse af spørgsmål nr. 4 af 4. december 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. (L 75 - spm. 4).

Vores sag
December 2006
6200-0004

Dette materiale er også sendt pr. e-post.

Vores sag
6200-0004

Claus Hjort Frederiksen

/

Lise Fangel

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 4 af 4. december 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 75 - spm. 4).

Spørgsmål nr. 4:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 1. december 2006 fra PROSA, jf. L 75 – bilag 4.

Svar:

PROSA's henvendelse giver mig anledning til følgende kommentarer:

Ansættelsesbevisloven har til formål at sikre lønmodtageren, hvis nogle i loven fastsatte betingelser er opfyldt, skriftligt får oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsen. Loven opregner mindst 10 punkter, der skal gives oplysninger om. De 10 punkter er altså ikke udtømmende. Og det skal derfor i hvert ansættelsesforhold overvejes om andre forhold udover de 10 nævnte kunne være væsentlige. Arbejdsgiveren har pligt til at udstede ansættelsesbeviset. Lønmodtageren har ret til at få oplysningerne. Ansættelsesbevisloven giver imidlertid ikke en lønmodtager adgang til en fuldstændig gennemskrevet kontrakt men alene en kontrakt, der opfylder kravene i ansættelsesbevisloven. Skriftlighed er nemlig ikke et krav i dansk aftaleret.

Jeg er ikke enig med PROSA i, at udgangspunktet, hvis L 75 vedtages, vil være, at bagatelgodtgørelsen vil være udgangspunktet for godtgørelsesfastsættelsen. Det kan være arbejdsgiverens, men det er irrelevant for domstolens eller det fagretlige systems vurdering af manglens betydning. Manglens betydning afgøres med baggrund i sagens faktiske omstændigheder. Og for at den bestemmelse er relevant skal der være tale om undskyldelige omstændigheder, ligesom manglen ikke må have haft konkret betydning. Således som lovforslaget er formuleret vil hovedreglen for mangelsvurderingen være godtgørelsesrammen på 13 ugers løn.

Til PROSA's bemærkning om nedsættelsen af godtgørelsesrammen vil jeg henvise til lovforslagets almindelige bemærkninger, hvoraf det bl.a. fremgår, at godtgørelsesnedsættelsen også er begrundet i skattefriheden. Som eksempel på bagatelagtige sager skal jeg henvise til Tvistighedsnævnets kendelse af 27. november 2006 hvor en lønmodtager tilkendtes en godtgørelse på 5000 kr., fordi at lønmodtageren ikke havde fået skriftlig underretning om, at arbejdsgiveren havde omdannet virksomheden til et anpartsselskab. Jeg har vanskeligt ved at se hvordan det kan være en mangel, der har haft betydning for lønmodtageren. Men det er rigtigt, at det i forhold til loven er en mangel. Det er lige præcis den type sager, hvor jeg mener, at bagatelbestemmelsen er relevant.

Om den generelle nedsættelse af godtgørelsesrammen bemærkes, at en godtgørelsesramme på 13 ugers løn de facto giver et stort råderum for godtgørelsesudmåling. Er manglen så omfattende er det svært at forestille sig at et andet retsgrundlag ikke også er relevant ligesom erstatning måske kan være relevant.