

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 24. maj 2004  
SER

Sagsnr. 200400062-57

### **AC's hørings svar vedrørende forslag til ændring af godtgørelsesniveau for overtrædelse af ansættelsesbevisloven**

Ved høringskrivelse af 10. maj 2004 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om AC's eventuelle bemærkninger til udkast til ny § 5 i Bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Ankenævns behandling af sager efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet og om størrelsen af en godtgørelse for manglende overholdelse af oplysningspligten (Bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993).

Indledningsvist skal AC bemærke, at AC ser med stor bekymring på det fremsendte udkast til forslag ny § 5 i bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993, idet AC finder, at der er en række betænkeligheder forbundet med forslaget. AC er af den opfattelse, at en nedsettelse 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 således 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.

Nedenfor følger AC's bemærkninger til de enkelte dele af forslaget til ændring af godtgørelsesniveauet for overtrædelse af ansættelsesbesvisloven:

*- Forslag om nedsættelse af godtgørelsesrammen til 13 ugers løn*

Beskæftigelsesministeriet anfører i høringsskrivelsen, at begrundelsen for forslaget om at nedsætte godtgørelsesrammen fra 26 ugers løn til 13 ugers løn er, at reglerne om den særlige skattefrihed finder anvendelse for godtgørelser efter ansættelsesbevisloven.

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

En nedsættelse af godtgørelsesrammen fra 26 ugers til 13 ugers løn vil imidlertid have den virkning, at udmålingen af godtgørelse i konkrete sager, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, tilsvarende vil blive halveret, 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.

På denne baggrund finder AC, at der ikke er grundlag for at stille forslag om nedsættelse af godtgørelsesrammen til 13 ugers løn.

*- Forslag om maksimumgodtgørelse på 1.000 kr. ved undskyldelige mangler uden konkret betydning for lønmodtageren*

AC skal bemærke, at domstolene allerede via den nugældende godtgørelsesbestemmelse har mulighed for at fastsætte godtgørelse under hensyntagen til sagens konkrete omstændigheder. Domstolene har således allerede i dag 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).

AC finder således, at der ikke er belæg for at stille forslag om indførelse af et godtgørelsesmaksimum på 1000 kr. ved såkaldte undskyldelige mangler uden konkret betydning for lønmodtageren.

*- Forslag om maksimumgodtgørelse på 1.000 kr. i gentagelsessager*

Forslaget indebærer, at der gælder en maksimumsgodtgørelse på 1.000 kr., såfremt der samtidig eller senest indenfor en måned rejses flere sager for en række ansatte på samme virksomhed.

Det er ikke angivet, hvor mange sager, der konkret skal være tale om, førend ovennævnte forslag finder anvendelse, og det er tilsyneladende intentionen, at forslaget om en sådan lempelig godtgørelse skal finde anvendelse ved alle slags overtrædelser af loven – og fx ikke blot i tilfælde af flere sager om en formel mangel i et ansættelsesbevis mod den samme arbejdsgiver.

Efter AC's opfattelse er det yderst betænkeligt, at flere sager om overtrædelser mod den samme arbejdsgiver giver "rabat" i forhold til godtgørelsesniveauet - "alene fordi" sagerne er rejst af flere lønmodtagere samtidig eller inden for en måned – og dette uanset, at overtrædelsessagerne konkret kan have baggrund i vidt forskellige omstændigheder, og uanset at der kan være tale om overtrædelser af ansættelsesbevisloven af grov karakter. Så vidt det er AC bekendt gør noget tilsvarende sig ikke gældende på andre områder med mulighed for godtgørelse for krænkelse / lovovertrædelser.

Efter AC's vurdering udelukker formuleringen "flere sager for en række ansatte" således ikke, at en grov overtrædelse, der sædvanligvis vil blive takseret til 10.000 kr. i godtgørelse, bliver reduceret til 1000 kr., i tilfælde hvor der tilfældigvis er rejst flere sager om overtrædelse af ansættelsesbevisloven mod samme arbejdsgiver. I øvrigt kan størrelsen af den virksomhed, hvori lønmodtageren er ansat, i praksis også blive af betydning for godtgørelsesniveauet, da der alt andet lige er større sandsynlighed for, at der vil opstå flere sager i virksomheder med mange medarbejdere.

På denne baggrund finder AC, at forslaget om en maksimumsgodtgørelse på 1.000 kr. i de tilfælde, hvor der samtidig eller senest indenfor en måned rejses flere sager for en række ansatte på samme virksomhed, er urimelig og udtryk for en vilkårlig forskelsbehandling af lønmodtagere, hvorfor AC tager afstand fra forslaget.

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

Med venlig hilsen

Susanne E. Rehm  
Direkte nr.: 33 69 40 72  
E-mail: ser@ac.dk