

Fremsat den ... 2007 af beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

## **Forslag**

til

### **Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område)**

#### **§ 1**

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005, som senest er ændret ved lov nr. 566 af 9.6.2007, foretages følgende ændringer:

**1.** § 10, stk. 3, ophæves.  
Stk. 4, bliver herefter stk. 3.

**2.** § 11, stk. 2, affattes således:  
»Henvendelse om beskikkelse af en mæglingmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.«

**3.** § 13 affattes således:  
»Undladelse af at give møde for mæglingmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.«

**4.** § 17 ophæves.

#### **§ 2**

Loven træder i kraft den 1. januar 2008.

# Bemærkninger til lovforslaget

## *Almindelige bemærkninger*

### *1. Indledning*

Den gældende lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer er offentliggjort i Lovtidende A, 1. februar 2005 som lovbekendtgørelse nr. 68 af 21.1.2005.

Regeringen har siden 2001 arbejdet på at reducere arbejdsgivernes administrative byrder i forbindelse med erhvervsrettet regulering. Målet er at nå en reduktion på 25 pct. i 2010. For at kortlægge omfanget af disse byrder, har AMVAB-metoden været benyttet. AMVAB står for Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder. AMVAB er en metode, der gennem kortlægning af private, danske virksomheders tidsforbrug måler erhvervslivets administrative omkostninger ved at efterleve erhvervsrettet regulering. Forslaget om at ophæve funktionærlovens bestemmelser om protokolpligt og tjenesteattest er således et resultat af arbejdet med AMVAB-målingerne, som netop har synliggjort omfanget af de administrative byrder, som disse forpligtelser pålægger arbejdsgiverne.

### *2. Baggrund samt lovforslagets indhold*

#### *2.1 Protokolpligten*

I forbindelse med funktionærernes ret til at organisere sig efter funktionærlovens § 10, fastsætter bestemmelsens stk. 2, at funktionærerne – uanset deres antal på en virksomhed – har ret til gennem deres organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Forhandlingsretten suppleres i stk. 3 af en pligt til at føre protokol, som skal underskrives af begge parter, og hvoraf udskrift meddeles såvel arbejdsgiveren som funktionærerne. Pligten til at føre protokol påhviler arbejdsgiveren og er i sin tid indført med det formål at sikre dokumentation for forhandlingernes indhold og resultat. Kravet om, at protokollen skal underskrives af begge parter er ligeledes indført af bevismæssige årsager.

AMVAB-målingerne har vist, at den mest byrdefulde informationsforpligtelse i funktionærloven er protokolpligten i § 10, stk. 3, som opgøres til årligt at koste arbejdsgiverne ca. 277 mio. kr. En medvirkende årsag til det høje beløb skyldes, at det typisk er personer med ledelsesansvar, som varetager arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med protokolpligten, og at de har en relativt høj timepris.

Med det formål at opnå betydelige administrative lettelser for arbejdsgiverne foreslås protokolpligten i funktionærloven ophævet

#### *2.2 Tjenesteattester*

Efter funktionærlovens § 17 om tjenesteattester har funktionæren til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og – i tilfælde af opsigelse – på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen. En overtrædelse af bestemmelsen kan medføre straf i form af bøde, der tilfalder statskassen. Funktionæren har på den ene side krav på, at attesten kun indeholder de nævnte oplysninger, og arbejdsgiveren har på den anden side ikke pligt til at oplyse mere end de i bestemmelsen nævnte oplysninger. Adgangen til at få en tjenesteattest giver dog ikke funktionæren et krav på en egentlig anbefaling fra arbejdsgiveren, men der er intet til hinder for, at arbejdsgiveren på begæring udformer en anbefaling, som indeholder arbejdsgiverens mening om funktionærens arbejdsindsats, hvilket ikke er unormalt i praksis.

Bestemmelsen fik sin nuværende form efter ændringen af funktionærloven i maj 1948. Funktionærlovens § 17 havde hovedsageligt til formål at sikre funktionærens interesse i at kunne dokumentere sine hidtidige ansættelsesforhold i forbindelse med søgning af nye stillinger.

Resultatet af AMVAB-målingerne har vist, at arbejdstagernes ret til tjenesteattest efter § 17 indebærer administrative udgifter for arbejdsgiverne, der svarer til ca. 23 mio. kr. om året.

På denne baggrund foreslås retten til tjenesteattest ophævet.

### *3. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

#### *3.1 Beskæftigelsesministeriets AMVAB-måling*

Regeringen har ambitioner om at reducere de administrative omkostninger for virksomhederne med 25 pct. i 2010, hvilket bl.a. fremgik af regeringens vækststrategi "Vækst med vilje" fra 2002. Formålet er at frigive ressourcer i dansk erhvervsliv, så virksomhederne kan skabe vækst og øget beskæftigelse. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen fik af Folketinget til opgave at følge udviklingen i de administrative omkostninger ved erhvervsrettet lovgivning, hvilket har været gjort gennem såkaldte AMVAB-målinger. Arbejdet blev indledt i november 2001 med en nulpunktsmåling for at klarlægge omfanget af de administrative byrder, behovet for forenkling samt som basis for udregning af mulige konsekvenser af regelændringerne. Nulpunktsmålingen blev foretaget ved hjælp af ekspertskøn og har ligget til grund for de senere målinger. Den seneste opdatering blev foretaget 30. juni 2006.

Med AMVAB-målingerne er det muligt løbende at opgøre, hvilken effekt ministeriernes erhvervsrettede initiativer har for virksomhedernes administrative omkostninger. De administrative omkostninger ved en regel er de omkostninger, virksomhederne har, som forbindes med at skulle gennemføre forskellige administrative aktiviteter som følge af den pågældende regel. AMVAB-målingerne har i særlig grad omhandlet regler, hvor private virksomheder har en pligt til at stille informationer til rådighed for myndigheder eller tredjepart. Hver informationsforpligtelse består af en række forskellige oplysninger, som virksomhederne skal stille til rådighed for at leve op til informationsforpligtelsen. AMVAB-målingerne er koncentreret om de *løbende* administrative omkostninger, der opstår som følge af regler/regulering. Ministeriets såkaldte AMVAB-tal er et udtryk for de løbende administrative omkostninger på ministerieområdet, og er det tal, som skal reduceres med 25 pct. frem til 2010. Som udgangspunkt fastsættes virksomhedernes ressourceforbrug gennem interview med berørte virksomheder. Ved bestemmelser af marginal betydning sker der dog en fastsættelse af ressourceforbruget gennem ekspertskøn baseret på tidsforbruget ved tilsvarende opgaver.

Udvælgelsen af de regelsæt, som skal ændres på Beskæftigelsesministeriets område, har fundet sted ved en undersøgelse af alle ministeriets erhvervsrettede love og de heri indeholdte bestemmelser om informationsforpligtelser for arbejdsgiverne. Funktionærloven udgør ca. 7,9 pct. af de samlede administrative omkostninger, Beskæftigelsesministeriets skal reducere. De informationsforpligtelser i funktionærloven, som påfører løbende administrative omkostninger for virksomhederne, blev i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens rapport fra juli 2005 opgjort til samlet at koste virksomhederne ca. 321,5 mio. kr. om året.

Samlet er protokolpligten og funktionærernes ret til tjenesteattest opgjort til en årligt administrativ byrde på ca. 300 mio. kr. for de private arbejdsgivere. En ophævelse af de to bestemmelser kan således lette arbejdsgiverne for betydelige administrative omkostninger.

#### *4. De økonomiske og administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner*

De offentlige arbejdsgivere er også omfattet af pligterne efter funktionærlovens § 10, stk. 3 og § 17 i deres forhold til offentligt funktionæransatte. Praktisk må lovforslaget dog forventes at give anledning til meget begrænsede konsekvenser for de offentlige arbejdsgivere, som gennem forvaltningsretlige regler og retsgrundsætninger er underlagt en dokumentationspligt samt en begrundelsespligt ved afgørelser om afskedigelse.

#### *5. Administrative konsekvenser for borgerne*

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

#### *6. De miljømæssige konsekvenser*

Forslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

#### *7. Forholdet til EU-retten*

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

#### *8. Hørte myndigheder og organisationer*

Lovforslaget har været til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

#### *9. Sammenfattende skema*

	Positive konsekvenser	Negative konsekvenser
Økonomiske og administrative konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget vil ifølge AMVAB-målingerne føre til en lettelse af arbejdsgivernes administrative byrder med 300 mio. kr. årligt.	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.	

## *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

Til nr. 1

Det foreslås at ophæve funktionærlovens § 10, stk. 3, om protokolpligt. Arbejdsgiverens pligt til at føre protokol over forhandlinger med funktionæren indebærer i henhold til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens AMVAB-målinger en stor administrativ byrde for arbejdsgiveren.

Såvel arbejdsgivere som funktionærer og deres organisationer vil stadigvæk have en naturlig interesse i at kunne dokumentere og følge op på forhandlingsresultater eller vigtige informationer, som fremkommer under forhandlingerne samt sikre sig modpartens accept af resultatet eventuelt gennem underskrift. Oplysninger og resultater af forhandling efter § 10, stk. 2 må således til en vis grad forventes også i fremtiden at blive dokumenteret skriftligt, på trods af ophævelsen af stk. 3. Konsekvensen af ophævelsen vil blandt andet indebære, at dokumentationsarbejdet ikke udelukkende påhviler arbejdsgiver og heller ikke længere vil være påkrævet ved frugtesløse forhandlinger, men vil være overladt til parternes egen vurdering. Ved ophævelse af funktionærlovens § 10, stk. 3 sidestilles funktionærernes retsstilling med andre arbejdstagers.

Til nr. 2

Ændringen er en konsekvensændring af ophævelsen af protokolpligten i § 10, stk. 3.

Til nr. 3

Ændringen er en konsekvensændring af ophævelsen af protokolpligten i § 10, stk. 3.

Til nr. 4

Det foreslås at ophæve funktionærlovens § 17, som giver funktionærerne krav på tjenesteattester. Arbejdstagere har ikke generelt ret til en anbefaling fra deres arbejdsgiver, men det er en udbredt praksis, at arbejdsgiveren udfærdiger en sådan efter anmodning fra de ansatte. Behovet for de oplysninger en sådan attest kan indeholde har sit primære anvendelsesområde ved en arbejdstagers fratræden og i forbindelse med en ny ansættelse.

Muligheden for skriftligt at få adgang til hovedparten af de i § 17 opremsede oplysninger er sikret gennem reglerne i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven). Loven er oprindeligt fra 1993 og finder anvendelse for alle lønmodtagere, der har været ansat i mere 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Lønmodtagere er efter loven personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Efter ansættelsesbevisloven skal lønmodtageren, inden for en måned efter ansættelsens start bl.a. have skriftlig oplysning om ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, en beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori samt oplysninger om den løn lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets begyndelse. Oplysningerne i det skriftlige ansættelsesbevis svarer således i høj grad til de oplysninger, funktionærerne til enhver tid har ret til efter funktionærlovens bestemmelse om tjenesteattester. Det oprindelige formål med tjenesteattesten, nemlig at sikre funktionæren dokumentation for sine tidligere ansættelsesforhold i sin søgen efter nyt arbejde, er således sikret for funktionæren på lige fod med alle andre arbejdstagere gennem ansættelsesbeviset. Efter ansættelsesbevislovens ikrafttræden i 1993 er behovet for tjenesteattester således mindsket kraftigt.

Pligten for arbejdsgiver til på begæring at angive årsagen til afskedigelsen i en tjenesteattest er for de offentligt ansatte sikret gennem forvaltningslovens regler. Afskedigelse af en offentligt ansat er en afgørelse i forvaltningslovens forstand, som ved skriftlig meddelelse skal være ledsaget af en korrekt begrundelse. Begrundelsen skal bl.a. angive de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

En ophævelse af funktionærlovens § 17 vil i ringe grad betyde en forandring af funktionærernes retsstilling, da de i vidt omfang er sikret de pågældende oplysninger gennem anden lovgivning og vil blive ligestillet med de øvrige arbejdstagergrupper på arbejdsmarkedet. Ophævelsen vil for arbejdsgiverne indebære en mærkbar lettelse i de administrative omkostninger, som kan skabe muligheder for større vækst og øget beskæftigelse.

*Til § 2*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2008.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

### *Gældende formulering*

#### **§ 10, stk. 1-2 ---**

§ 10, stk. 3. Over forhandlingerne påhviler det arbejdsgiveren at foranledige ført en protokol, som underskrives af begge parter, og hvoraf udskrift meddeles såvel arbejdsgiveren som funktionærerne.

#### **§ 11 ---**

§ 11, stk. 2. Henvendelse om beskikkelse af en mæglingssmand skal fremsættes skriftligt og bilægges den i § 10, stk. 3, omhandlede protokol samt en kort sagsfremstilling. I tilfælde, hvor mægling ønskes, fordi en part har unddraget sig forhandling, skal der dog alene bilægges en kort sagsfremstilling.

§ 13. Undladelse af at føre den i § 10, stk. 3, nævnte protokol samt undladelse af at give møde for mæglingssmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.

§ 17. funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har været, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og – i tilfælde af opsigelse – på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 2. Overtrædelse af denne bestemmelse medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.

### *Lovforslaget*

#### **§ 10, stk. 1-2 ---**

§ 10, stk. 3. Ophæves.

#### **§ 11 ---**

§ 11, stk. 2, affattes således:

»Henvendelse om beskikkelse af en mæglingssmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.«

§ 13 affattes således:

»Undladelse af at give møde for mæglingssmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.«

§ 17 ophæves.

