

Folketinget
Arbejdsmarkedsudvalget
Christiansborg
1240 København K

4420

Kristelig Fagbevægelse
Engboulevarden 30
8960 Randers SØ

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Randers SØ, den 13. februar 2009
4420/450/2008-925
ERB

Foretræde for arbejdsmarkedsudvalget om ansættelsesbevisloven

Kristelig Fagbevægelse skal anmode om foretræde for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Vi vil gerne gøre udvalget opmærksom på en helt ny udvikling der er sket, i forhold til arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtagerne om vilkårene for ansættelsesforholdene.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser.

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at *"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."*

Udlevering af overenskomst

Kristelig Fagbevægelse mener, at dommen må få politikerne til at se på loven endnu en gang.

Når Højesterets dommere tolker ansættelsesbevisloven sådan, at en arbejdsgiver ikke har pligt til at udlevere den overenskomst, der kan være henvist til i et ansættelsesbevis, og ikke engang har pligt til at oplyse om, hvor man som lønmodtager kan finde den, er der noget galt med selve ansættelsesbevisloven. Kendskab til selve ansættelsesgrundlaget vil så være meget mangelfuldt.

Det fremgår af lovens § 4 at arbejdsgiveren ved enhver ændring hurtigst muligt skal give lønmodtageren skriftelig besked herom. Det står ikke i forhold til, at der ikke er krav om at udlevere så væsentlig en del, som selve overenskomstgrundlaget jo kan være.

EU direktiv

Loven bygger på et direktiv fra EU, og direktivet siger, at en lønmodtager skal orienteres om alle væsentlige vilkår. Kristelig Fagbevægelse mener ikke, det kan være tilstrækkeligt, at et ansættelsesbevis bare henviser til en overenskomst uden den skal gøres kendt over for lønmodtageren. Det er vor opfattelse, at direktivet ikke er effektivt implementeret i dansk ret.

Ansættelsesbevis direktivet er i Danmark implementeret dels ved kollektive aftaler dels ved ansættelsesbevisloven, som gælder for den del af arbejdsmarkedet, som ikke har implementeret direktivet ved en kollektiv aftale.

Direktiver skal implementeres således at arbejdsgiverne tilskyndes til at overholde den lov, som implementerer direktivet ellers er den ikke implementeret korrekt.

Kristelig Fagbevægelse er en fællesbenævnelse for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

- et værdifuldt valg

Manglende kendskab til overenskomst

Direktivet siger, at lønmodtager skal orienteres om alle væsentlige arbejdsvilkår.

I værste tilfælde kan den ansatte måske slet ikke få adgang til den omhandlende overenskomst, fx hvis vedkommende er medlem af en anden organisation end den overenskomstbærende. På nogen områder er overenskomster ikke offentligt tilgængelige. De betragtes som private dokumenter.

Konsekvensen af Højesterets afgørelse betyder, at en henvisning til den gældende overenskomst er tilstrækkelig, idet det ikke kan kræves, at arbejdsgiveren fysisk udleverer overenskomsten eller oplyser medarbejderen om, hvor den kan fremskaffes.

Dette mener vi strider mod indholdet og ånden i direktivet og giver en mangelfuld oplysning om ansættelsesvilkårene.

Loven hedder trods alt lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

For små godtgørelser

Der er også et problem med fortolkningen af, hvor meget en lønmodtager skal have i godtgørelse som følge af mangler i et ansættelsesbevis.

En ny principiel dom fra Vestre Landsret fastholder godtgørelsesniveauet fra 1997, på henholdsvis 5.000 og 10.000 kroner alt efter, om det har haft konsekvenser ikke at have fået et gyldigt ansættelsesbevis. Og det til trods for, at den reviderede ansættelsesbevislov giver mulighed for at give en godtgørelse på op til 13 ugers løn og i grove tilfælde op til 20 ugers løn.

Den samme lov giver mulighed for også at tilkende en godtgørelse på ned til 1.000 kr.

Konsekvensen af landsrettens seneste afgørelse er, at overtrædelse af ansættelsesbevisloven som udgangspunkt ikke kan overstige 10.000 kr., medmindre der foreligger skærpende omstændigheder.

Godtgørelsesrammen bruges ikke

Ligeledes at der er tale om en delvis tilbagevenden til det niveau, som Højesteret fastlagde i 1997, og at der formentlig skal ganske meget til for, at der foreligger skærpende omstændigheder. Det ligger dermed fast ud fra Vestre Landsrets afgørelse af 1. december 2008, at retten ikke finder det bevist, at det er en skærpende omstændighed, at medarbejderen forgæves anmoder om at modtage et ansættelsesbevis.

I bemærkningerne til lovforslaget kan det ses, at det var tanken, at godtgørelsesrammen i højere grad skulle udnyttes. Det mener vi ikke sker.

Også dette bør betyde at Folketinget igen må se på lovens indhold, så den ikke kan misforstås og således at direktivet kan siges at være implementeret effektivt.

Ved foretrædet vil vi begrunde og uddybe ovenstående.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand



Erik Bertelsen
politisk konsulent