



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Tlf. 72 20 50 00  
E-mail [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 19. marts 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 178 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet af Knud Kristensen på udvalgets vegne.

Sagsnr. 2009-0004830

**Spørgsmål nr. 178:**

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 13. februar 2009 fra KRIFA om ansættelsesbevisloven, jf. AMU alm. del – bilag 116.”

**Endeligt svar:**

Henvendelsen fra Kristelig Fagbevægelse giver mig anledning til følgende bemærkninger:

*Vedr. godtgørelse for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis*

I februar 2007 vedtog Folketinget en ændring af godtgørelsesbestemmelsen i ansættelsesbevisloven, jf. lovens § 6.

Ændringen af ansættelsesbevisloven indebærer, at udgangspunktet for godtgørelsesrammen blev nedsat fra 26 ugers løn til 13 uger. Ændringen lægger dermed op til en generel nedsættelse af godtgørelsesniveauet, i forhold til det tidligere niveau, som var fastlagt gennem retspraksis, hvor selv ubetydelige fejl blev sanktioneret med en godtgørelse på 5.000 kr. Med ændringen af ansættelsesbevisloven blev der indført en bagatelgrænse, hvor undskyldelige mangler, som ikke har haft konkret betydning kan udløse en godtgørelse på mellem 0 og 1.000 kr. En del af ændringen bestod også i en øvre grænse for godtgørelsesudmålingen på 20 ugers løn, hvis der foreligger skærpende omstændigheder.

Et væsentligt formål med ændringen er, at vurderingen af en mangel i et ansættelsesbevis, i højere grad end det tidligere var tilfældet, skal vurderes konkret. Godtgørelsesreglen blev derfor udformet under hensyntagen til de forskelligartede situationer, som et manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis kan indebære for lønmodtageren. Lovændringen har ikke ændret på de oplysningskrav, der stilles til en arbejdsgiver efter ansættelsesbevisloven og har ikke lagt op til en generel stigning i godtgørelsesniveauet. Det er op til de almindelige domstole og Arbejdsretten at fortolke de nye bestemmelser og dermed fastlægge en justeret praksis på området.

Der er afsagt en række domme på baggrund af den ændrede godtgørelsesbestemmelse. Jeg er bekendt med domme, hvor lønmodtagere er tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. for manglende ansættelsesbevis, hvilket svarer til det tidligere godtgørelsesniveau, men der også er domme, hvor lønmodtagere er tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr. efter den nye bagatelbestemmelse i loven. Endvidere er der enkelte domme, hvor der er udmålt en godtgørelse på henholdsvis 75.000 kr. for

manglende oplysning om en jobklausul, og 25.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis. Mig bekendt er der foreløbig kun afsagt én højesteretsdom efter lovændringen, og i den sag blev arbejdsgiveren frifundet.

Jeg mener, at det endnu er for tidligt at sige noget entydigt om godtgørelsesniveauet efter lovændringen. Jeg mener således, at der ikke endnu er tilstrækkeligt grundlag til at vurdere, om formålet med lovændringen er slået igennem i retspraksis.

*Vedr. oplysning om overenskomstbestemmelser, som der henvises til i et ansættelsesbevis*

Ansættelsesbevisloven indeholder en forpligtelse for arbejdsgiveren til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Hvis ansættelsesforholdet reguleres af en kollektiv overenskomst, skal dette oplyses i ansættelsesbeviset. For så vidt angår oplysning om visse vilkår, kan der i ansættelsesbeviset henvises til den relevante kollektive overenskomst, som nærmere beskriver vilkåret. Det kan fx være oplysninger om ferierettigheder og opsigelsesregler.

Hverken loven eller det tilgrundliggende direktiv indeholder krav om, at arbejdsgiveren udleverer den relevante overenskomst, som der er henvist til i et ansættelsesbevis. Men for at en sådan henvisning til en kollektiv overenskomst skal give mening for en lønmodtager og opfylde lovens og direktivets formål, forudsætter det, at lønmodtageren har mulighed for at gøre sig bekendt med indholdet af de relevante bestemmelser i den overenskomst, som der henvises til i ansættelsesbeviset og som er en del af vilkårene for ansættelsen.

Jeg kan konstatere, at Højesteret i en konkret sag fra december 2008 har udtalt, at ansættelsesbevisloven ikke indeholder krav om, at de relevante kollektive overenskomster udleveres til den enkelte, og at der heller ikke er krav om, at arbejdsgivere skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne kan findes. Hvorvidt lønmodtageren i den konkrete sag på anden måde havde mulighed for at gøre sig bekendt med indholdet af overenskomsten, fremgår ikke af dommen.

Det spørgsmål, som kan rejses på baggrund af Højesteretsdommen fra december 2008, er, om ansættelsesbevisloven i tilstrækkelig grad sikrer lønmodtageren mulighed for at gøre sig bekendt med indholdet af de relevante bestemmelser i den overenskomst, som der henvises til i ansættelsesbeviset, og som er en del af vilkårene for ansættelsen.

Jeg vil derfor overveje problemstillingen nærmere, herunder få belyst om der eventuelt er behov for tilpasninger af retstilstanden.

Venlig hilsen

Inger Støjberg