



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Den 16. august 2010
JDJ/ch

Vedr. j. nr. 2010-0006072

Sagsnr. 201000391

Høring vedrørende afskedigelse pr. SMS jf. Beskæftigelsesministeriets j. nr. 2010-0006072

Beskæftigelsesministeriet har den 16. juni 2010 anmodet AC om at fremkomme med bemærkninger til problemstillingerne forbundet med afskedigelse pr. SMS.

AC har forhørt sig hos medlemsorganisationerne omkring eventuelle erfaringer med afsked pr. SMS. Det kan herefter oplyses, at der ikke er kendskab til konkrete sager, som er opstået som følge af afsked pr. SMS.

AC skal dog generelt tilkendegive, at SMS ikke anses som et hensigtsmæssigt eller egnet redskab til at meddele afskedigelse, da teknologien giver begrænsede muligheder for en uddybende begrundelse. Desuden er der en tendens til, at man i meget vid udstrækning betjener sig af forkortelser og symboler i stedet for ord og bogstaver i en SMS. Det vil derfor kunne medvirke til at skabe tvivl hos modtageren om, hvorvidt vedkommende er blevet opsagt.

Afskedigelse pr. SMS kan også være betænkeligt i forhold til spørgsmålet om rettidig afgivelse af et opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens regler. Ifølge funktionærlovens § 2, stk. 7 skal opsigelse være meddelt senest den sidste dag i en måned, efter hvis udgang opsigelsesvarslet skal løbe. Det antages i såvel teori som praksis, at når funktionærloven foreskriver at opsigelsen skal være meddelt, må dette forstås i overensstemmelse med de regler der ellers gælder i dansk ret om pålæg. I praksis betyder det, at hele dagen frem til midnat kan benyttes til rettidig afgivelse af et opsigelsesvarsel, når afsenderen har grund til at antage, at meddelelsen under normale forhold når frem til modtageren.

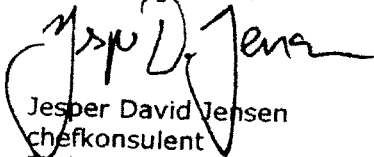
Afgives en afskedigelse pr. SMS sent om aftenen, fx kl. 23.45 på den sidste dag i måneden, vil det kunne føre til diskussioner om, hvorvidt meddelelsen kan anses at være nået frem i tide. Vil det være tilstrækkeligt at SMS'en tikker ind på funktionærens mobiltelefon for at meddelelsen om opsigelse kan anses for at være kommet frem i tide? Og vil det også være tilfældet, hvis modtageren for længst er gået til ro, og derfor først læser beskeden næste morgen? Vil afsenderen med rimelighed kunne forlange at mobilen står tændt hele døgnet? Det rejser også spørgsmålet om, hvorvidt en medarbejder skal være tilgængelig på sin mobil hele døgnet, herunder befinde sig et sted med mobildækning.

Noget andet er, at mobilnettet i perioder kan være ustabil, hvilket kan føre til, at en SMS-besked kan være timer eller dage om at nå frem til modtageren (fx hvis den afsendes kl. 23.55 den 31. december, hvor der er meget stor belastning på mobilnettet).

Afskedigelse pr. SMS kan desuden give problemer i forhold til dokumentationskrav overfor A-kasse eller Lønmodtagernes Garantifond mv.

AC er derfor fortalende for, at der indføres et forbud mod afskedigelse pr SMS. Dette kunne fx gøres ved, at der fra Beskæftigelsesministeriets side bliver tilkendegivet, at skriftlighedskravet i funktionærlovens § 2, stk. 7 skal fortolkes indskrænkende. Men af hensyn til medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af funktionærloven foreslås forbuddet mod opsigelse pr SMS indført i særskilt lovgivning eller i lovgivning, der i forvejen omfatter alle lønmodtagergrupper.

Med venlig hilsen



Jesper David Jensen
chefkonsulent
Direkte nr.: 25 35 41 47
E-mail: jdj@ac.dk



Beskæftigelsesministeriet

Høring vedrørende afskedigelser pr. SMS

DA skal indledningsvis tilkendegive, at DA er af den generelle opfattelse, at anvendelse af SMS i ansættelsesforhold alene må karakteriseres som anvendelse af et kommunikationsmiddel på linje med øvrige kommunikationsformer eller meddelelsesmidler som f.eks. brevpost, bud, e-mail, telefoniske beskeder, tv, telefax, telex, telegrammer, mundtlige tilkendegivelser eller "moderne" kommunikationsmedier som twitter, facebook, via smartphones eller lign.

16. september
2010
FLD/STM

Dok ID: 3427

Set ud fra dansk ret, som bl.a. udtrykt i DL 5-1-1 og aftaleloven, der er baseret på, at aftaler m.v. bygger på viljen og ikke på formen, vil en evt. lovgivning om anvendelse af bestemte midler eller medier i ansættelsesforhold udgøre et helt særegent indgreb i dansk retstradition.

DA har derfor noteret sig og kan støtte de vurderinger, som Beskæftigelsesministeriet har anført i notatet af 12. april 2010.

Spørgsmålet om anvendelse af formen er således ikke i ansættelsesforhold et spørgsmål om mediet/midlet i sig selv, men om bevisvirkningen af det enkelte medie/middel. DA skal herunder ikke undlade at bemærke, at en tilkendegivelse pr. SMS må anses for at have en relativ høj bevisvirkning for så vidt angår indhold, og at den jo kan føres tilbage til en bestemt telefon, men at afsenderen kan have bevismæssige problemer og risici. Dette vil således være bevismæssige problemer, som falder udelukkende på arbejdsgiveren, hvis der er tale om en opsigelse pr. SMS.

En evt. lovgivning vil tillige være et indgreb i både ledelsesretten og et område, der må anses for at være et evt. anliggende for arbejdsmarkedets parter.

En evt. lovgivning om SMS-opsigelser vil skabe en række vanskelige og helt unødige fortolkningsspørgsmål med hensyn til anvendelse af ikke alene SMS, men også af de andre meddelelsesmidler som nævnt ovenfor. Spørgsmålet er også om, hvorledes en evt. lovgivning om SMS-opsigelser vil indvirke på den danske "opsigelsesret", som kun er sparsomt reguleret i dansk lovgivning og ellers i de kollektive overenskomster. Det må således formodes, at en evt. lov vil give flere nye og endda vanskeligere problemer, end den vil kunne løse.

Hertil kommer den helt åbenlyse problemstilling med, at der også i fremtiden må formodes at fremkomme andre kommunikationsformer, som en evt. lovgivning om SMS naturligt ikke vil kunne fange.

DA finder heller ikke, at lovgivningsmagten bør være "teknologisk stopklods" for udvikling af moderne kommunikationsformer.

DA skal med hensyn til erfaringer med SMS-opsigelser oplyse, at det ikke har været muligt at indhente et egentligt erfaringsgrundlag al den stund, at SMS-opsigelser ikke indtil har været rubriceret som et problem for hverken virksomheder, ledere, lønmodtagere eller lønmodtagerorganisationer.

SMS i ansættelsesforhold anvendes således efter DA's indtryk alene i det omfang, ledelse og medarbejdere er fortrolige med anvendelse af denne kommunikationsform og må anses i mange virksomheder at være anvendt som et hurtigt og for begge parter egnet middel til at fastlægge og varsle vagter, meddele sygdom og lignende. Det må f.eks. antages, at SMS er en helt almindelig meddelelsesform inden for vikarbranchen til at sende jobbekræftelser til vikaren.

En regulering heraf vil således formentlig blive betragtet som helt arbitrær også hos lønmodtagerne.

I forbindelse med opsigelse anvendes SMS efter DA's erfaring altid sammen med samtidig eller senere fremsendt egentlig skriftlig opsigelse via almindelig post og/eller anbefalet brev m.v., eller hvis lønmodtageren ikke via andre medier overhovedet har været muligt at kontakte (og hvor der således ved siden af også foreligger en egentlig skriftlig opsigelse).

DA finder således, at spørgsmålet om evt. lovgivning om SMS-opsigelser hverken principielt i forhold til evt. eksistensen af et problem, sit indhold eller i forhold til dansk ret i øvrigt er af en karakter, at der af lovgivningsmagten bør lovgives.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

Redegørelse vedrørende afskedigelse via SMS

Indledning

Inden der gøres rede for, hvad der fremgår af arbejdsretlig lovgivning, kollektive overenskomster mv. i relation til afskedigelse via SMS, redegøres der for, hvad det retlige udgangspunkt i relation til opsigelse eller ophævelse af et ansættelsesforhold er. En kort beskrivelse af, hvad der er gældende dansk ret for så vidt angår afskedigelse, herunder afskedigelse via SMS, giver en relevant baggrund for efterfølgende at beskrive den arbejdsretlige lovgivning af relevans for afskedigelse via SMS og at redegøre for, hvad der kan siges om kollektive overenskomsters behandling af spørgsmålet.

Udgangspunktet i relation til meddelelse af en afskedigelse

Det retlige udgangspunkt – dvs. det, der gælder, hvis andet ikke bestemmes ved lovgivning, kollektiv overenskomst, individuelle aftaler mv. – er, at afskedigelse af en ansat kan foregå skriftligt, mundtligt, pr. E-mail, telefonisk, via SMS eller på en hvilken som helst anden måde. Ligesom det generelt heller ikke er en betingelse, at bestemte formkrav er overholdt i forbindelse med indgåelse af en aftale, herunder en ansættelsesaftale, har en afskedigelse som udgangspunkt retsvirkning, uanset hvordan den kommunikeres.

Da det imidlertid påhviler den, der hævder, at afskedigelse er sket (eller at en aftale er indgået), i givet fald at godtgøre, at dette faktisk er tilfældet, vil der ofte finde en form for dokumentation sted af, hvad der er foregået. Det er således almindeligt i forbindelse med afskedigelse af lønmodtagere, at arbejdsgiveren sikrer sig en kvittering fra lønmodtageren, evt. gennem fremsendelse af et anbefalet brev, så det er bevisligt, at lønmodtageren er opsagt og hvornår dette er sket.

Specifikt med hensyn til anvendelse af SMS til at meddele en afskedigelse vil det normalt ikke umiddelbart kunne bevises, at meddelelsen er kommet frem, og det vil derfor kunne blive et problem for arbejdsgiver at effektuere opsigelsen, hvis lønmodtageren afviser at have modtaget den. Hvorledes domstolene vil anskue en opsigelse pr. SMS i en konkret sag, kan der imidlertid ikke siges noget generelt om, da det helt vil afhænge af omstændighederne i det enkelte tilfælde.

Relevant arbejdsretlig lovgivning i relation til afskedigelse pr. SMS

Der findes ikke arbejdsretlig lovgivning, der direkte omhandler afskedigelse via SMS eller brug af SMS i det hele taget. Funktionærlovens § 2, stk. 7, indeholder et krav om, at opsigelser skal være skriftlige, og denne lov vil derfor kunne være relevant i forbindelse med en afskedigelse via SMS. Funktionærloven dækker et betydeligt antal lønmodtagere på såvel det offentlige som det private arbejdsmarked,

idet lønmodtagere beskæftiget med handel, kontorarbejde, teknisk og klinisk bi-standsytelse, tilsyn med andres arbejde mv., jf. lovens § 1, er omfattede af loven.

I retspraksis og i den juridiske litteratur er skriftlighedskravet i funktionærlovens § 2, stk. 7, blevet anskuet som en bevisregel, og ikke som en betingelse for en opsigelses gyldighed. Det indebærer, at en opsigelse ikke nødvendigvis skal underkendes under henvisning til funktionærloven, selvom opsigelsen ikke er skriftlig. Der er adskillige eksempler på, at domstolene har godkendt en opsigelse af en funktionær, hvor begge parter i sagen var enige om, at opsigelsen var afgivet mundtligt.

Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med, at opsigelse pr. SMS i forhold til funktionærlovens § 2, stk. 7, har været behandlet af domstolene. Det vil nok bero på omstændighederne i den konkrete sag om en domstol vil finde, at en afskedigelse pr. SMS er sket i strid med funktionærlovens § 2, stk. 7, eller om afskedigelsen vil blive opretholdt.

Der findes ikke anden lovgivning under Beskæftigelsesministeriets ressort, som fastsætter formkrav i forbindelse med afskedigelse. Men det kan nævnes, at såvel tjenestemandsløvgivningen som forvaltningsretlige regler indeholder visse krav, der skal overholdes i forbindelse med afskedigelse af lønmodtagere på det offentlige arbejdsmarked.

Kollektive overenskomster og afskedigelse via SMS

Beskæftigelsesministeriet har ikke kendskab til indholdet af alle kollektive overenskomster, der er gældende i Danmark, og det er derfor ikke muligt udtømmende at redegøre for, om de kollektive overenskomster regulerer afskedigelse via SMS og i givet fald på hvilken måde dette er reguleret. I den forbindelse skal det nævnes, at ministeriet ikke kender til nogen kollektive overenskomster eller lokale aftaler, der specifikt omhandler brug af SMS, herunder afskedigelse via SMS.

Visse, men bestemt ikke alle, kollektive overenskomster indeholder et krav om, at opsigelse sker skriftligt. Som et eksempel herpå kan det nævnes, at det af § 11 i Den grafiske overenskomst 2007-2010 (indgået mellem på den ene side Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening og på den anden side HK/Privat og 3F/Industri) fremgår, at "opsigelse meddeles skriftligt senest ved ophøret af medarbejderens arbejdstid en fredag". Som et eksempel på en lokalaftale, der indeholder et skriftlighedskrav, kan 3F's lokalaftale nr. 15 for postarbejdere i Post Danmark, hvoraf det fremgår, at "enhver opsigelse skal meddeles skriftligt", nævnes.

Når et skriftlighedskrav fremgår af en aftale, herunder en kollektiv overenskomst, vil det bero på aftaleparternes forståelse af, hvordan "skriftligt" skal fortolkes, om en afskedigelse via SMS kan betragtes som en skriftlig opsigelse. Hvis fx to overenskomstparter ikke har samme opfattelse af dette spørgsmål, vil det kunne afgøres fagretligt.



Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

18-08-2010

Sag nr. 10/1670

Dokumentnr. 42099/10

Jane Marianne Ravn

Tel. 35298269

E-mail: Jmr@regioner.dk

Høringssvar vedrørende afskedigelse pr. SMS - j.nr. 2010-0006072

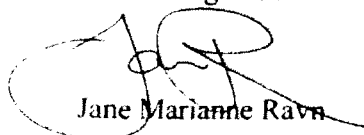
Beskæftigelsesministeren har ved brev af 16. juni 2010 til organisationerne på det danske arbejdsmarked anmodet om at modtage en tilkendegivelse omkring afskedigelse pr. SMS, herunder om evt. erfaringer med afskedigelse via SMS og om SMS-afskedigelser i det hele taget anses for at være et problem.

Danske Regioner skal i den anledning bemærke, at der generelt ikke er praksis for at anvende SMS som kommunikationsform i forbindelse med afskedigelse i regionerne, og at problemstillingen af samme grund ikke anses for at være et problem på det regionale område.

Det skyldes først og fremmest de formkrav i forbindelse med afsked, der gælder for regionerne som offentlige myndigheder, herunder forvaltningslovens bestemmelser omkring partshøring og begrundelse. Disse regler, og de hensyn, der ligger bag disse regler, vil i sig selv gøre denne kommunikationsform uegnet.

Det skal yderligere bemærkes, at regionerne i sager om afskedigelse generelt lægger vægt på en håndtering, som er klar og ansvarlig og bygger på respekt.

Med venlig hilsen


Jane Marianne Ravn

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 83 00
F 35 29 83 00
E reg@regioner.dk

AKL

FA FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

MODTAGET I JAIC

- 5 AUG. 2010

X Jeres j.nr. 2010-0006072

Den 4. august 2010

Svar på høring om afskedigelser pr. SMS

Beskæftigelsesministeriet har i brev af 16. juni 2010 anmodet Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) om en tilkendegivelse af, om medarbejdere i finanssektoren bliver afskediget via SMS-beskeder. FA takker for høringen, der giver anledning til følgende bemærkninger.

DOK. NR. 1930
S. NR. 07/131
afe

FA har undersøgt om medlemsvirksomhederne har erfaringer med at afskedige via SMS. 146 virksomheder har svaret FA.

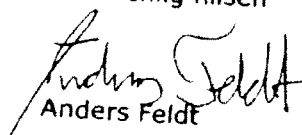
Alle 146 finansielle virksomheder har svaret, at de ikke har afskediget medarbejdere via SMS.

144 virksomheder har oplyst, at de heller ikke har modtaget opsigelser via SMS. 1 virksomhed har oplyst, at de har modtaget én opsigelse via SMS. Yderligere kan 1 virksomhed ikke udelukke, at virksomheden har modtaget opsigelser via SMS.

Det fremgår i øvrigt af FA's undersøgelse, at virksomhederne ikke vil benytte SMS som medie til at afskedige medarbejdere. Hovedparten af virksomhederne oplyser, at de ikke anser det som ordentligt og anstændigt at afskedige via SMS.

På grundlag af undersøgelsen, kan vi konstatere, at afskedigelser pr. SMS ikke forekommer i finanssektoren. Sektoren har videre den holdning, at SMS-beskeder ikke vil blive brugt som et medie til at afskedige medarbejdere. Vi mener derfor ikke, at der er behov for et lovmæssigt forbud mod SMS-afskedigelser, da det både faktisk og holdningsmæssigt kan konstateres, at finanssektoren ikke benytter SMS-afskedigelser.

Med venlig hilsen


Anders Feldt



Via e-mail bm@bm.dk og almindelig post:

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

13.08.2010

10-0733

JABJ

Vedrørende j.nr. 2010-0006072 – Høringssvar vedrørende afskedigelse pr. SMS

Ved brev af 16. juni 2010, har Beskæftigelsesministeren anmodet om FTF's tilkendegivelse i relation til ovennævnte problemstilling.

I denne forbindelse har FTF videresendt ministeriets henvendelse til vores medlemsorganisationer og anmodet dem om at meddele deres holdning til problemstillingen, samt i hvilket omfang de har konkrete erfaringer i denne relation.

På denne baggrund bemærker FTF herefter følgende:

Ad spørgsmålet om omfanget af afskedigelser pr. SMS)

Det er fra vores medlemsorganisationer oplyst, at de ikke har erfaringer med afskedigelse pr. SMS. En enkelt organisation har dog oplevet afskedigelse pr. e-mail, ligesom organisationen har oplevet at medlemmer er blevet indkaldt til sygefraværssamtaler og har fået varslet væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet pr. SMS. Herudover har FTF i nyere tid oplevet at føre en enkelt sag om afskedigelse pr. SMS.

I ovenstående forbindelse bemærkes, at årsagen til at afskedigelser pr. SMS ikke forekommer i større omfang på FTF's område antageligvis skyldes, at flere af FTF's medlemsorganisationer i deres overenskomster med arbejdsgiverne har fået indsat bestemmelser om, at fx påtænkte og endelig afskedigelser, ligeledes skal meddeles overenskomst(mod)parten skrift-

ligt. Manglende iagttagelse heraf vil således selvstændigt kunne sanktioneres med bod som overenskomstbrud, jf. herved arbejdsretslovens § 12, jf. § 9. Hertil kommer, at det på det offentlige arbejdsmarked allerede følger af almindelige forvaltningsretlige regler, at uansøgt afskedigelse alene kan meddeles under iagttagelse af særligt forvaltningslovens partshøringsregler, idet der er tale om afgørelser i lovens forstand. I denne forbindelse ville det følgelig være mere formålstjenligt, om der ved lov blev indført hjemmel til pålæggelse af sanktioner i samtlige tilfælde af manglende iagttagelse af disse regler. Således er det i dag de-facto overladt til Domstolene at beslutte, i hvilket omfang manglende iagttagelse fx forvaltningsretlige eller persondataretlige regler i en afskedigelsessituation skal føre til betaling af kompensation. Retspraksis på området har igennem årene været meget vekslende, hvilket forekommer højest utilfredsstillende for de involverede arbejdstagere. I kraft af den seneste Højesteretspraksis på området, er det ydermere nu nærmest blevet praktisk umuligt at opnå økonomisk kompensation, hvilket i sagens natur svækker retssikkerheden for de involverede og – ikke mindst – reglernes faktiske gennemslagskraft. Det er således af afgørende betydning for offentlighedens tillid til forvaltningens afgørelsesvirksomhed, at magtfordrejning (eller mistanke herom) ikke finder sted/opstår. På denne baggrund opfordres Beskæftigelsesministeren følgelig til at fremsætte lovforslag på området, med henblik på indførelse klar hjemmel til betaling af kompensation. Endelig bemærkes, at der på tjenestemandsområdet herudover særskilt findes regulering i tjenestemandsløvs mv. som sikrer særlige høringsinstitutioner, jf. fx tjenestemandsløvens § 31.

Ad spørgsmålet om hvorvidt afskedigelse pr. SMS anses for at udgøre et problem)

Det er FTF's opfattelse, at der som udgangspunkt må sondres imellem hvorvidt afskedigelse pr. SMS antages at udgøre et kvantitativt eller et kvalitativt problem. For så vidt angår førstnævnte, kan dette ikke konkluderes at være tilfældet, jf. ovenfor. Dette ændrer imidlertid ikke på, at afskedigelsesformen, i de få tilfælde den har fundet anvendelse, anses som særdeles utilfredsstillende og fornædrende for arbejdstageren. På denne baggrund er det følgelig FTF og vore medlemsorganisationers opfattelse, at denne fremgangsmåde i en afskedigelsessituation er ganske uacceptabel og på ingen måde i overensstemmelse med god skik og brug på arbejdsmarkedet. Afskedigelsesformen er således hverken etisk eller moralsk forsvarlig og bør følgelig forbydes for klart at signalere, at dette er en ganske uacceptabel måde at behandle medarbejdere på, jf. tillige nedenfor.

Ad spørgsmålet om lovgivning)

Det er FTF's opfattelse, at afskedigelse pr. SMS bør forbydes ved lov og sanktioneres i kraft af ugyldighed eller godtgørelse til medarbejderen på linie med godtgørelse for usaglig afskedigelse, jf. funktionærlovens § 2b. Allerede i dag antages det i retspraksis, at bevisbyrden for at en medarbejder er blevet korrekt opsagt påhviler arbejdsgiver. Denne praksis bør imidlertid – af klarhedsårsager – kodificeres i form af lovgivning, hvorefter bevisbyrden for at en medarbejder er blevet opsagt pr. almindeligt brev, eller ved en personlig samtale fulgt op af en skriftlig fysisk opsigelse, skal påhvile arbejdsgiver (omvendt bevisbyrde).

Eventuelle spørgsmål kan rettes til undertegnede.

Med venlig hilsen,



Jakob Bjerre

Advokat (L)



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

24.09.2010

10-0733

HEHJ

J.nr. 2010-0006072 - Høring vedrørende afskedigelse pr. SMS

På opfordring skal jeg i relation til det af FTF den 13. august 2010 afgivne høringssvar her-ved meddele, at oplysningen om, at FTF i nyere tid har oplevet at føre en enkelt sag om afskedigelse pr. SMS, beklageligvis ikke er korrekt.

FTF har således endnu ikke ført sager om afskedigelse pr. SMS, og FTF har heller ikke for tiden sådanne sager under behandling.

Den anførte oplysning beror på en misforståelse, og jeg beklager dybt den ulejlighed, den måtte have forvoldt.

Med venlig hilsen


Helle North Bentz
advokat



Beskæftigelsesministeriet
Att. Vibeke Mikkelsen
Ved Stranden 8
1061 København K

Høringssvar vedrørende afskedigelse pr. SMS

Beskæftigelsesministeriet har i brev af 16. juni 2010 anmodet KL om en udtalelse i forhold til, om afskedigelser via SMS kan anses for at være et problem og om der i givet fald bør indføres et forbud herimod.

KL skal indledningsvis oplyse, at KL ikke kender til, at der på det kommunale område skulle være foretaget afskedigelser pr. SMS.

Det er KL's klare opfattelse, at afskedigelser pr. SMS ikke skal være lovligt, da dette medie er uegnet til at formidle et så alvorligt budskab som en afskedigelse. Hertil kommer, at der på det offentlige område er en forvaltningsretlig lovgivning, der stiller store krav til sagsbehandlingen og hvor der bl.a. er krav om, at enhver afgørelse, der er til ugunst for en part, skal begrundes. I praksis kan der i mange afskedigelsessager også være bilag, der er knyttet til selve afskedigelsesbrevet, hvilket udelukker SMS'en som et egnet medie.

Af ovennævnte grunde er det KL's opfattelse, at en SMS ikke kan anerkendes som en betryggende måde at afskedige en medarbejder på.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Niels Nørby Pedersen', written in a cursive style.

Niels Nørby Pedersen
Chefkonsulent

Den 16. september 2010

Ref NNP
nnp@kl.dk
Dir 3370

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1

Beskæftigelsesministeriet
att.: Inge Støjberg
Ved Stranden 8
1061 København K

4420

Kristelig Fagbevægelse
Engboulvarden 30
8960 Randers SØ

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9.30-16.30
tirsdag-torsdag: 9.30-15
fredag: 9.30-14

Randers SØ, den 10. august 2010
4420/450/2010-1023
ERB

Høring om afskedigelser med sms'er j. nr. 2010-0006072

Kristelig Fagbevægelse takker for initiativet med høring om afskedigelser pr. sms. Høring hos de parter der i hverdagen møder problemerne, er en positiv og konstruktiv måde at afdække en ny problemstilling på. Vi vil gerne rose ministeriet for initiativet.

En opsigelse er et påbud

En opsigelse er et påbud, det vil sige en meddelelse, der medfører en retsvirkning for modtageren. Retsvirkningen i en opsigelsessituation er bl.a., at opsigelsesvarslet begynder at løbe

Retsvirkningen af et påbud indtræder, når påbuddet kommer frem til modtageren, uanset om modtageren læser det. I modsat fald ville modtageren kunne undgå retsvirkningen ved at undlade at gøre sig bekendt med påbuddet. Fx ved at undlade at åbne et brev fra arbejdsgivere, eller læse en sms eller e-mail, og dette er ikke ønskeligt.

Sms som meddelelsesform

Juridisk set er der ikke noget i vejen for at opsiges en medarbejder pr. sms. Mediet opfylder kravene til at kunne anses som skriftlig, hvor dette er en betingelse. Som ved andre meddelelsesformer er det afsenderen, der har bevisbyrden for, at beskeden er kommet frem. De bevismæssige og tekniske udfordringer, som der måtte være omkring sms'er adskiller sig ikke fra dem, der gør sig gældende i forbindelse med fx e-mails.

Man forudsættes at tjekke sin fysiske postkasse hver dag efter det tidspunkt, posten forventes at have været forbi. Brevet får retsvirkning uanset om det faktisk læses eller ej. Men gør det samme sig gældende for så vidt angår sms'er og e-mails? Skal man tjekke dem en gang om dagen eller oftere? Og har man i den sammenhæng samme forventninger til en 30-årig medarbejder som til en 60-årig?

I hvert fald i erhvervsforhold er det tilstrækkeligt, at meddelelsen er kommet frem inden kontortids ophør. Dette tidspunkt varierer alt efter kutymen inden for branchen. Faktisk kendskab til indholdet efter kontortids ophør kan efter omstændighederne gøre, at meddelelsen anses for at være kommet frem samme dag. Det er vanskeligt at operere med begrebet "kontortids ophør" når den ene part er ikke-erhvervsdrivende.

Erfaringer med opsigelse pr. sms

En rundspørge hos vore jurister og advokater, har ikke givet nogle konkrete sager med opsigelser pr. sms. Der er ikke mulighed for at søge efter sådanne i vores system.

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

Det er dog vores opfattelse, at elektronisk kommunikation med bl.a. sms mellem arbejdsgivere og lønmodtagere generelt er stigende. Alt andet lige vil dette medføre et stigende antal opsigelser pr. sms med de bevismæssige vanskeligheder, det kan føre med sig. Det kan fx være problematisk at få et udskrift fra teleselskaberne, da de ikke gemmer indholdet i en sms'er.

A-kassens erfaringer

I kassen møder vi ofte først medlemmet, når vedkommende er fratrukket stillingen og anmoder om dagpenge.

Her skal vi tjekke, om der er givet korrekt opsigelsesvarsel. Hvis det ikke er tilfældet, få medlemmet en 3 ugers karantæne for accept af for kort opsigelsesvarsel. Her accepteres alle former for opsigelser - mundtligt, skriftligt, pr. mail, sms mv.

Mulig regulering

Som det er i dag, er der som anført intet juridisk til hinder for at opsigelse pr. sms og de bevismæssige problemer er arbejdsgiverens. En mulig regulering kunne være, at der i ansættelsesbevislovens krav til oplysninger indføres, at der i ansættelseskontrakter positivt skal tages stilling til, hvilke meddelelsesformer, ud over traditionel post, der skal være bindende i ansættelsesforholdet – og eventuelt at medarbejderen skal have ret til at sige nej til, at sms og e-mails skal være bindende meddelelsesformer. Det kunne angives, at opsigelsens gyldighed er betinget af, at være meddelt ved traditionel post eller en anden vedtaget meddelelsesform.

Det sker også ofte i dag, at arbejdsgivere får indføjet i ansættelsesbeviset, at sygemeldinger ikke må ske via sms.

En sådan bestemmelse i ansættelsesbevisloven ville kunne medføre, at alle – i modsætning til i dag – ville have krav på en skriftlig opsigelse. Bestemmelsen ville medføre, at det aftaleretlige princip, hvorefter der som udgangspunkt ikke er formkrav til fx påbud fraviges. Dette er dog også tilfældet på andre områder, hvor der er konstateret et beskyttelseshensyn eller særlige bevismæssige problemer. Fx er gyldigheden af en funktionærs konkurrenceklausul betinget af en skriftlig aftale.

Det kunne også være et element, at medtage i en samlet lønmodtagerlov. En sådan lov ville give et overblik for arbejdsgiveren, om de rettigheder og forpligtelser der er i et ansættelsesforhold.

God ledelseskik

Som anført, afviger en opsigelse afgivet pr. sms sig juridisk set ikke fra opsigelser pr. e-mail eller almindeligt brev. Den er lige så gyldig og inden for områder, hvor der er krav om skriftlig opsigelse, opfylder den også denne betingelse.

En afskedigelse er en meddelelse fra arbejdsgiver til den ansatte, om ophør af et aftaleforhold. Det er ud fra et ledelsesmæssigt synspunkt ikke den mest hensynsfulde, eller etisk forsvarlige måde at afgive en opsigelse med en sms'er. Som udgangspunkt bør en opsigelse altid afgives mundtligt og med en behørig begrundelse og bør så i øvrigt samtidig skriftlig bekræftes.

Det er vor opfattelse, at her er et væsentligt arbejdsgiveransvar, så opsigelse sker på en etisk forsvarlig måde. Her er en direkte dialog helt afgørende. Arbejdsgiveren har en forpligtelse til at afslutte et aftaleforhold på en anstændig måde.

Afslutning

Vi ser frem til at følge det videre forløb med dette initiativ. Vi bidrager gerne med yderligere såfremt der er brug for dette.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand


Erik Bertelsen
politisk konsulent

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg
Ved Stranden 8
1061 København K



KRISTRUPVEJ 37
DK-8960 RAMDERS SØ
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

Høring vedrørende afskedigelse pr. SMS

Som svar på Beskæftigelsesministerens anmodning om Kristelig Arbejdsgiverforenings holdning til en eventuel lovgivning om forbud mod afskedigelse meddelt via SMS, skal Kristelig Arbejdsgiverforening bemærke følgende:

Erfaringer med afskedigelse pr. SMS

Kristelig Arbejdsgiverforening har ikke kendskab til, at vore medlemsvirksomheder skulle have benyttet SMS til afskedigelse af medarbejdere, og er heller ikke blevet anmodet om at rådgive om spørgsmålet.

Holdning til lovgivning på området

Det er Kristelig Arbejdsgiverforenings opfattelse at det vil være betænkeligt at lovgive på dette område.

Dette støttes på, at den obligationsretlige regulering af forsendelse af obligationsretlige påbud, må siges at være tilstrækkeligt til at sikre lønmodtageres interesser.

Som reguleringen er i dag, kan en arbejdsgiver bruge et hvilket som helst kommunikationsmiddel til at meddele en lønmodtager at vedkommende er opsagt fra sin stilling. Opsigelsen har retsvirkning fra det øjeblik at meddelelsen er kommet frem til modtageren, men det er afsenderen af meddelelsen der bærer bevisbyrden for at meddelelsen er kommet frem, og for hvilket indhold meddelelsen havde.

Det kan i sig selv være en ganske vanskelig bevisbyrde at løfte.

Når der henses til den teknologiske udvikling, og det forhold at nogle aldersgrupper i samfundet, i udpræget grad har taget de nye kommunikationsformer til sig, vil det efter Kristelig Arbejdsgiverforenings opfattelse være uheldigt at afskære muligheden for at anvende kommunikationsmidler, der af brugerne anses for at være den almindelige og naturlige måde at kommunikere på.

Der findes i den eksisterende lovgivning særlig lovregulering af retsvirkningerne i forbindelse med anvendelse af enkelte kommunikationsmidler. Et eksempel herpå kan være Aftaleloven §§ 2, stk. 2 og 3, stk. 1, hvor i retsvirkningerne af tilbud og svar via brev og telegram reguleres.

Det må antages at reguleringen af disse spørgsmål, for så vidt angår telegrammet, er ganske overflødig og forældet, i det denne kommunikationsform vel kun anvendes i yderst begrænset omfang i dag.

En regulering af brugen af elektroniske kommunikationsmidler i forbindelse med afgivelse af ansættelsesretlige meddelelser vil efter vor opfattelse meget hurtigt kunne komme til at lide den samme kranke skæbne som reguleringen af telegrammet.

Hvor længe er det SMS'er der vil blive brugt? Begynder man at kommunikere via MMS med en videomeddelelse eller en lydfil? Vil det om et par år være normen at man kommunikerer via Twitter eller Facebook-profiler, eller nye former for sociale fora eller kommunikationsformer man ikke har fantasi til at forestille sig i dag. Eller er det e-mails der sendes til og fra smartphones?

Det er for os vanskeligt at se den reelle retlige forskel på den meddelelse der sendes via SMS til en mobiltelefon og på den E-mail der sendes til den samme mobiltelefon.

Skal man så også forbyde afskedigelse pr. mail? Hvad med andre meddelelser mellem arbejdsgiver og lønmodtager?

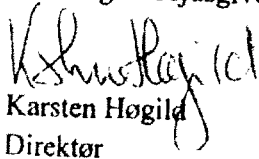
Det synes i den forbindelse værd at bemærke, at en eventuel lovgivning må indebære et vist element af retlig symmetri, således at det også forbydes medarbejdere at opsige deres stilling via SMS, hvis arbejdsgivere rammes af et sådant forbud.

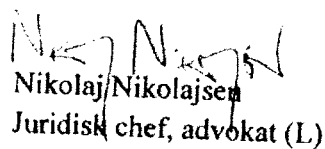
Konklusion

Det er Kristelig Arbejdsgiverforening opfattelse at Regeringen og Folketinget bør afholde sig fra at regulere dette område ved lovgivning, og overlade det til domstolene at bedømme om en afskedigelse er kommet frem til en lønmodtager efter den almindelige obligationsretlige regulering. Alt andet vil føre til lovgivning, der gør det vanskeligere at få hverdagen på de danske arbejdspladser til at fungere, og som vil blive overflødiggjort af den teknologiske udvikling i løbet af ganske kort tid.

Venlig hilsen

Kristelig Arbejdsgiverforening


Karsten Høgild
Direktør


Nikolaj Nikolajsen
Juridisk chef, advokat (L)



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 10-1353
Vores ref. HBO/lhaa
Deres ref. 2010-0006072
Den 31. august 2010

Høring vedrørende afskedigelser pr. SMS

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 16. juni 2010 anmodet LO om at afgive høringssvar i spørgsmålet omkring SMS-afskedigelser.

Det er LO-fagbevægelsens klare holdning, at afskedigelse ved brug af SMS er stærkt problematisk.

Dels er SMS'er direkte uegnede til at tjene som dokumentation over for a-kasser og andre, dels vil formen kunne opfattes som et udtryk for ligegyldighed fra virksomhedens side.

Endelig vil opsigelse via SMS kunne forlede virksomhederne til at afgive opsigelser uden ordentlige begrundelser.

Konkret har der været medieopmærksomhed på opsigelser inden for hotel- og restaurationsområdet, men LO er ikke bekendt med arbejdsretlige afgørelser, hvor opsigelse ved SMS har spillet en afgørende rolle.

For at undgå at afskedigelsessituationen, der i forvejen er problematisk, yderligere forværres af en uheldig fremgangsmåde, kan det være hensigtsmæssigt at stille positive formkrav til opsigelser.

Det er dog LO's umiddelbare opfattelse, at det så vidt muligt løses bedst ved implementering i overenskomstsystemet.

På vegne af LO's daglige ledelse

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

MODTAGET I JAIC
23 AUG. 2010,

Høring vedrørende afskedigelser pr. sms

Lederne har modtaget Beskæftigelsesministeriets høring af 18. juni 2010 vedr. afskedigelse pr. SMS.

København
den 18. august 2010

Lederne har kendskab til, at afskedigelse er sket pr. SMS.

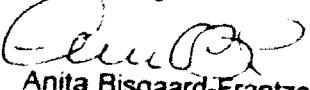
Vi har dog ikke mulighed for at sige noget nærmere om omfanget af sådanne afskedigelser, men det er opfattelsen, at det (endnu) er et beskedent antal afskedigelser, som sker på denne vis.

Vi finder ikke, at afskedigelse pr. SMS udgør et *juridisk* problem, idet anvendelse af SMS må anses som en mere og mere sædvanlig kommunikationsform, og idet risikoen for, om en afskedigelse pr. SMS er kommet rettidigt frem, ligger hos arbejdsgiven.

Det er således Ledernes opfattelse, at et forbud ved lov om afskedigelse pr. SMS ikke er ønskeligt, men at forhold vedrørende afskedigelser, herunder formkravet ved afgivelse af en opsigelse, fortsat skal være en del af arbejdsgiverens individuelle ledelsesret.

Derimod finder Lederne, at afskedigelser pr. SMS udgør et *ledelses-*mæssigt problem. Det er vores opfattelse at afskedigelser pr SMS er dårlig ledelse.

Med venlig hilsen


Anita Bisgaard-Frantzen
Teamchef

Ledeme

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

ledeme@ledeme.dk
www.ledeme.dk

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg
Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk

17. august 2010
J.nr. 10-580-52
MKA

Høring vedrørende afskedigelse pr. SMS – j.nr. 2010-0006072

Kære Inger Støjberg

Som svar på dit brev af 16. juni 2010 kan jeg oplyse, at Personalestyrelsen ikke har kendskab til sager om afskedigelse via SMS på det statslige område.

Med venlig hilsen


Marie Kastrup
Fuldmægtig
T 33 92 87 60
E MKA@perst.dk



**SAMMENSLUTNINGEN
AF
LANDBRUGETS
ARBEJDSGIVERFORENINGER**

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg
Ved Stranden 8
1061 København K.

Axelborg - Axeltorv 3
Postboks 367
1504 København V

Tlf. 3313 4655
Fax 3339 4141
E-mail: info@sala.dk

18.08.10
Sag nr.: 8.02 /BD

Høring vedrørende afskedigelse pr. sms

Vi henviser til dit brev af den 16. juni d.å., hvor du forespørger om SALAs holdning til brugen af sms ved opsigelser, herunder vort kendskab til brugen af sms ved opsigelser, samt til evt. lovregulering af dette spørgsmål.

Indledningsvist kan vi oplyse, at vi blandt vore medlemmer har konstateret, at brugen af sms i forbindelse med sygemeldinger og anden daglig kommunikation mellem arbejdsgiver og lønmodtager er stigende. Det er navnlig blevet mere udbredt blandt lønmodtagere at benytte denne form for kommunikation med arbejdsgivere. I en del tilfælde har arbejdsgivere på den baggrund valgt at opstille særlige krav til kommunikationsformen, f.eks. at sygemeldinger ikke må ske pr. sms, men f.eks. på et bestemt telefonnummer til en bestemt person.

Det er vores vurdering, at brugen af sms derimod ikke er udbredt i forbindelse med afskedigelser. I langt de fleste afskedigelsessituationer vælges det fra arbejdsgiverside at opsigelse en medarbejder under en samtale suppleret med et brev, som underskrives af medarbejderen, eller ved et brev, som sendes pr. anbefalet og almindelig post. Det er dog konstateret i et mindre antal tilfælde, at medarbejdere har opsagt deres stillinger via sms.

For visse større virksomheder er der opstillet krav om, at opsigelser skal foregå i en nærmere beskrevet form uden at der herved er taget stilling til et eksplicit forbud mod sms.

For arbejdsgivere vil ulempen ved brug af sms i forbindelse med opsigelse navnlig bestå i risikoen for ikke at kunne dokumentere, at der er afgivet en opsigelse. På den baggrund vil næppe mange arbejdsgivere turde opsigelse en medarbejder alene ved sms.

Det er dog vores vurdering, at brugen af sms ved opsigelse formentlig vil være stigende i takt med, at brugen af sms bliver mere udbredt, og såfremt der vil kunne opnås en større sikkerhed for dokumentation for modtagelse af opsigelsen.

I en lang række virksomheder foregår den betydeligste del af kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere allerede i dag via nettet (intranet, e-mail mv.). En del af denne elektroniske kontakt formidles i stigende grad via mobiltelefoner. I takt med at denne form for kommunikation øges, udviskes forskellen mellem sms-kommunikation og anden elektronisk kom-

munikation formentlig. Derfor finder vi, at det vil savne saglig begrundelse at regulere én form for elektronisk kommunikation mellem ledelse og medarbejdere frem for andre.

Ulempen ved brug af sms ved opsigelse er efter vores opfattelse derfor ikke så meget formen som måden, det kan opfattes på. Gives en opsigelse via sms, er det ofte udtryk for en meget kortfattet opsigelse uden nærmere begrundelse eller andre supplerende bemærkninger. En sådan kortfattet opsigelse kan i lige så høj grad ske ved de andre opsigelsesformer.

Et sådant forhold er derfor ikke noget, der bør reguleres lovgivningsmæssigt for én opsigelsesform frem for andre. Der er derimod tale om et spørgsmål af personalepolitisk karakter, som bør afklares i samarbejdsfora mellem ledelse og medarbejdere.


Vi har ikke i Danmark tradition for, at der detailreguleres på sådanne specielle områder, og når der i øvrigt ikke i dansk lovgivning er opstillet særlige formkrav til opsigelser, vil det være en urimelig skævvridning at regulere denne form for opsigelse.

Vi har ikke på vort område haft sager i forbindelse med opsigelse, hvor sms-formen er indgået som et moment.

Der har ikke på noget tidspunkt fra lønmodtagerside været rejst krav om overenskomstregulering eller på anden måde været rejst krav om spørgsmålet.

Uanset vi ikke har konstateret tilfælde, hvor arbejdsgivere har opsagt via sms, vurderer vi, at der kan være områder, hvor sms bruges i forbindelse med start og ophør af ansættelser. På vort område findes der sæsonbetonet arbejde, herunder visse områder hvor medarbejdere alene er ansat i ganske få dage afhængigt af vejrlig mv. Ofte foregår sådant arbejde, hvor arbejdsgiver og lønmodtager ikke er i nær daglig kontakt, og hvor det vil være en naturlig del af ansættelsesforholdet, at ophør sker ved en meget uformel og kort kontakt, herunder via sms. Det samme vil kunne forekomme, hvor medarbejdere er ansat på dagsbasis. Det vil forekomme urimeligt via lovgivning at ramme et sådant brug, som forekommer sagligt begrundet. Det ville i så fald pålægge disse arbejdsgivere urimelige byrder, hvis man skulle foretage en anden og mere formel opsigelse.

Med venlig hilsen



Nils J. Andreasen