

WLL

Tanja Skov**Fra:** Dan Richardsen [dar@oao.dk]**Sendt:** 8. oktober 2007 13:05**Til:** Postkasse ARCenter**Cc:** ser@ac.dk; msk@skaf-net.dk**Emne:** Høring om udkast til forslag om ændring af FUL

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006

- 8 OKT. 2007

BILAG

DOK. NR. 18

Til Beskæftigelsesministeriet

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har den 26. september 2007 modtaget forslag til Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Indledningsvis skal det bemærkes, at da AC er tilskrevet som selvstændig høringspart, afgiver AC selvstændigt høringssvar, som vi i øvrigt henviser til.

Generelt skal CFU bemærke, at de af ministeriet forventede økonomiske besparelser efter vor opfattelse i sig selv ikke bør være afgørende for forslag til lovændring.

Dernæst må beløbene al andet lige bero på skøn, som det efterfølgende ikke vil være muligt at gøre op.

CFU finder ikke, at det er hensigtsmæssigt at ophæve funktionærlovens § 10, stk. 3 om protokolpligt, da intentionen med lovgivningen i sin nuværende form er, at parterne skal være enige om at indskrive i protokollen både, hvad der er opnået enighed om, samt hvad parterne måtte være uenige om.

Dette fælles udgangspunkt må nødvendigvis i alle situationer være det bedste grundlag for videreførelse af forhandlingerne på.

CFU kan heller ikke tilslutte sig forslaget om ophævelse af tjenesteattester, FUL § 17., da det i forbindelse med afskedigelsen af en medarbejder kan betyde, at denne ikke ser sig i stand til ved eventuel ansættelse andetsteds at kunne dokumentere beskæftigelses art, men måske alene en stillingsbetegnelse ud fra det udleverede ansættelsesbevis, som på det pågældende tidspunkt kan være flere år gammelt.

Overordnet set synes lovforslaget alene begrundet i økonomiske hensyn til det private arbejdsmarked; ikke som udtryk for, at lovens indhold på de nævnte områder ikke er tidssvarende.

Vi skal - også i forbindelse med denne høring - bemærke den meget korte tidsfrist for afgivelse af høringssvar.

Endelig skal vi - foruden ACs høringssvar - også henviser til høringssvarene fra FTF og LO.

Med venlig hilsen

Dan Richardsen
Fælles sekretær

Mari Louise Bro Larsen

Fra: Birgitte Dember [bd@sala.dk]
Sendt: 11. oktober 2007 14:31
Til: Mari Louise Bro Larsen
Emne: Høringssvar - funktionærloven

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. **6230-0006**

11 OKT. 2007

BILAG

DOK. NR.

26

Vi henviser til beskæftigelsesministeriets mail af den 26. september d.å., og vi skal i den anledning anføre, at vi ikke har bemærkninger til forslaget, som ses at være i overensstemmelse med anbefalingerne i AMVAB-udvalget.

Med venlig hilsen

Birgitte Dember
SALA
direkte tlf. 3370 2018
mobil 4088 8058

Tanja Skov**Fra:** Dan Richardsen [dar@oao.dk]**Sendt:** 8. oktober 2007 12:50**Til:** Postkasse ARCenter**Emne:** Udkast til lovforslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

BILAG

DOK. NR. 17

Til Beskæftigelsesministeriet

Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) har den 26. september 2007 modtaget forslag til Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Generelt skal OAO bemærke, at de af ministeriet forventede økonomiske besparelser efter vor opfattelse i sig selv ikke bør være afgørende for forslag til lovændring.

Dernæst må beløbene al andet lige bero på skøn, som det efterfølgende ikke vil være muligt at gøre op.

OAO finder ikke, at det er hensigtsmæssigt at ophæve funktionærlovens § 10, stk. 3 om protokolpligt, da intentionen med lovgivningen i sin nuværende form er, at parterne skal være enige om at indskrive i protokollen både, hvad der er opnået enighed om, samt hvad parterne måtte være uenige om.

Dette fælles udgangspunkt må nødvendigvis i alle situationer være det bedste grundlag for videreførelse af forhandlingerne på.

OAO kan heller ikke tilslutte sig forslaget om ophævelse af tjenesteattester, FUL § 17, da det i forbindelse med afskedigelsen af en medarbejder kan betyde, at denne ikke ser sig i stand til ved eventuel ansættelse andetsteds at kunne dokumentere beskæftigelsens art og reel aflønning, men måske alene en stillingsbetegnelse ud fra det udleverede ansættelsesbevis, som på det pågældende tidspunkt kan være flere år gammelt.

Overordnet set, synes lovforslaget alene begrundet i økonomiske hensyn til det private arbejdsmarked; ikke som udtryk for, at lovens indhold på de nævnte områder ikke er tidssvarende.

Vi skal - også i forbindelse med denne høring - bemærke den meget korte tidsfrist for afgivelse af høringssvar.

Endelig skal vi henvise til høringssvaret fra LO.

Med venlig hilsen

Dan Richardsen
Faglig sekretær

Offentligt Ansattes Organisationer
Stauings Plads 1-3, 4
DK 1607 V.
Tlf.: 33 70 13 00 / 33 70 13 27
Mobil: 20 45 68 82
dar@oao.dk
www.oao.dk

Offentligt Ansattes Organisationer varetager interesser for 434.000 medarbejdere i stat, kommuner og regioner

MLL


PERSONALESTYRELSEN
FINANSMINISTERIET

Beskæftigelsesministeriet
parcenter@bm.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 9 OKT. 2007

BILAG

DOK. NR. 20

8. oktober 2007
akb

Høring over forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Personalestyrelsen har via Finansministeriets departement modtaget Beskæftigelsesministeriets mail 26. september 2007 om høring over forslag til ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Personalestyrelsen har ikke bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Anne Kathrine Braad

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 9 OKT. 2007

Tanja Skov

Fra: Ulla Fehrenkamp, UFE [UFE@regioner.dk]

BILAG

DOK. NR. 21

Sendt: 8. oktober 2007 15:05

Til: Postkasse ARCenter

Cc: Tine Holst, TIH

Emne: Høringssvar: Udkast til forslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Vedr.: Høring om udkast til forslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Danske Regioner har modtaget ovennævnte udkast til lovforslag til høring.

Dansk Regioner har ikke bemærkninger til lovforslaget.

Danske Regioner forventer, at bemærkningernes punkt 8 opdateres i forhold til høringslisten.

Med venlig hilsen

Ulla Fehrenkamp
Chefkonsulent
Ansættelsesvilkår

Danske Regioner

Dampfærgevej 22
2100 København Ø

T 35 29 81 64

F 35 29 83 38

E ufe@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til
regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

MU

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 1 OKT. 2007

BILAG

DOK. NR. 9

1. oktober 2007

Høring over forslag om lov om ændring af funktionærloven

DOK. NR. 1554
S. NR. 07/131
MP

FA har med tak modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af visse regler i funktionærloven.

FA skal i den anledning meddele, at FA fuldt ud kan støtte, såvel at funktionærlovens § 10, stk. 3, om arbejdsgiveres protokollatpligt i forbindelse med forhandling om løn og arbejdsvilkår ophæves, som at funktionærlovens § 17 om funktionærens ret til en tjenesteattest ophæves.

Med venlig hilsen


Merete Preisler
Underdirektør, advokat

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 9 OKT. 2007

Til Beskæftigelsesministeriet

BILAG

DOK. NR. 22



Randers, den 8. oktober 2007
J. nr. KA/41/2004-1139

KRISTRUPVEJ 37
DK-8900 RANDERS
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

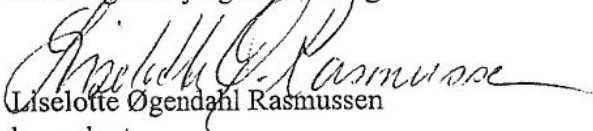
Høringsvar vedr.: Forslag til Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Vi har modtaget beskæftigelsesministeriets mail af 26.09.07 angående ovennævnte.

Kristelig Arbejdsgiverforening er enig i regeringens ønske om at begrænse de administrative byrder for private arbejdsgivere.

Forslaget om at fjerne arbejdsgivers protokolpligt, kan vi fuldt ud tilslutte os, men hvorvidt forslaget om at fjerne funktionærerens ret til en tjenesteattest vil give en reel administrativ lettelse, er vi tvivlende overfor. Det er udbredt på det private arbejdsmarked, at arbejdsgiver udfærdiger anbefalinger til fratrådte medarbejdere, hvorfor der for os at se, ikke vil være en reel administrativ lettelse ved denne regelændring.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening


Liselotte Øgendahl Rasmussen
konsulent

VUC

parcenter@bm.dk
mll@bm.dk

København, den 10. oktober 2007

Juridisk afdeling
J.nr.:
Sekretær: Charlotte Schwartz
Fax.nr.: 3398 8505
Direkte: 3398 8507
E-mail: cs@f-f.dk

Beskæftigelsesministeriet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
10 OKT. 2007

BILAG

DOK. NR. 25

Udkast til lovforslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

I Frie Funktionærer er vi blevet bekendt med, at Beskæftigelsesministeriet har fremsendt udkast til lovforslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) i høring hos en række arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer m.fl.

Udkastet til lovforslag er imidlertid ikke blevet fremsendt til Frie Funktionærer, hvilket jeg står helt uforstående over for. Der er således tale om et udkast til lovforslag inden for Frie Funktionærers kerneområde, og Frie Funktionærer har tidligere helt naturligt fået fremsendt lovforslag inden for vort kerneområde til høring.

Frie Funktionærer organiserer således i modsætning til eksempelvis Kristelig Fagbevægelse alene funktionæransatte lønmodtagere, og det synes også derfor uforståeligt, at vi ikke bliver hørt i relation til påtænkte ændringer i netop det væsentligste retsgrundlag for funktionæransatte medarbejdere.

Jeg skal på den baggrund venligst anmode om en nærmere redegørelse for, hvorfor Frie Funktionærer ikke har modtaget ovennævnte lovforslag i høring, ligesom jeg på vegne af Frie Funktionærer skal anmode om, at Frie Funktionærer fremover modtager sådanne lovforslag i høring.

Angående udkastet til lovforslag giver dette navnlig for så vidt angår den foreslåede ophævelse af bestemmelsen i funktionærlovens § 17 anledning til bemærkninger.

En ophævelse af bestemmelsen i funktionærlovens § 17 vil for det første fjerne funktionærers ret til at få en tjenesteattest. Dette vil indebære en forringelse af funktionærers mulighed for i fremtidige jobsøgninger at kunne dokumentere tidligere erhvervs erfaring mv. Dette er navnlig problematisk i forhold til jobsøgning inden for den offentlige sektor, hvor der som hovedregel kræves dokumentation for tidligere erhvervs erfaring bl.a. i forbindelse med den anciennitetsmæssige indplacering. Det er derfor uheldigt, at retten til tjenesteattest ophæves, idet det vil indebære en begrænsning af funktionærers redskaber i forbindelse med jobsøgning.

For det andet vil en ophævelse af bestemmelsen i funktionærlovens § 17 indebære, at funktionærer ikke længere har ret til en begrundelse for opsigelsen. Dette er i helt særlig grad et problem for privatansatte funktionærer, som udgør Frie Funktionærers væsentligste medlemsgruppe.

Såfremt lovforslaget vedtages, vil privatansatte funktionærer således ikke med hjemmel i funktionærloven kunne kræve at få en begrundelse for opsigelsen. Dette er ud fra en juridisk betragtning uhensigtsmæssigt, da manglende begrundelse for en opsigelse i sig selv vil kunne føre til yderligere retstvister for derigennem via retsplejelovens bestemmelser at kunne fremprovokere en nærmere begrundelse for opsigelsen af en funktionæransat lønmodtager. Dette vil ikke ud fra nogen betragtning være hensigtsmæssigt, men vil påføre alle langt større byrder end den begrænsede byrde, det er på anmodning at oplyse en opsagt medarbejder om grunden hertil.

Hertil kommer imidlertid, at det i et moderne samfund fremstår som helt forældet og utilstedeligt, at ikke alle lønmodtagere og således ikke blot funktionærer har krav på at få at vide på anmodning, hvorfor de måtte være blevet opsagt. Det er derfor et helt forkert signal at sende, når det for funktionærer foreslås at ophæve retten til på anmodning at få en begrundelse for opsigelsen. Når det i bemærkningerne til lovforslaget anføres, at funktionærers retsstilling vil blive ligestillet med de øvrige arbejdstagergrupper på arbejdsmarkedet med en ophævelse af bestemmelsen i funktionærlovens § 17, er dette således udtryk for en ligestilling på et meget lavt niveau, hvor ambitionen i stedet burde være at sikre alle lønmodtagere ret til på anmodning at få en begrundelse for en opsigelse.

Sammenfattende skal Frie Funktionærer derfor på det kraftigste vende sig imod en ophævelse af bestemmelsen i funktionærlovens § 17.

Med venlig hilsen

Kåre Mønsted
Juridisk chef, advokat



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Mari Louise Bro Larsen
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center

MCC

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 9 OKT. 2007

Ilands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

BILAG

DOK. NR. 23

Sagsnr. 07-3383
Vores ref. TAH/atm
Deres ref.

Den 8. oktober 2007

Høring om udkast til lovforslag om ændring af Funktionærloven

Beskæftigelsesministeriet har den 26. september 2007 fremsendt høring om udkast til lovforslag om ændring af Funktionærloven med frist for afgivelse af bemærkninger den 8. oktober 2007.

Indledningsvis skal LO bemærke, at LO finder det uhensigtsmæssigt, at der har været fastsat så kort en frist for afgivelse af bemærkninger til lovforslaget.

I øvrigt giver udkast til lovforslag anledning til følgende bemærkninger:

Afskaffelse af protokolpligten (Funktionærloven § 10, stk. 3, § 11, stk. 2 og § 13):

Det er LO's opfattelse, at afskaffelse af protokolpligten i lovens § 10, stk. 3 vil medføre en klar forringelse af arbejdstagernes retssikkerhed samtidig med, at der ikke kan antages at være nogen væsentlig økonomisk besparelse herved.

Ved en afskaffelse af protokolpligten afskaffes den mulighed som bestemmelsen giver arbejdstageren for at sikre sig et bevis for det passerede under forhandlingerne med virksomheden. Hertil kommer, at protokollen kan udgøre et godt instrument for den mæglingmand som eventuelt efterfølgende udpeges til at videreføre forhandlingerne til at orientere sig om parterne tvist.

Netop disse forhold er væsentlige grunde til, at der på det overenskomstdækkede arbejdsmarked findes regler om udarbejdelse af skriftlige referater af møder afholdt i medfør af overenskomsternes fagretlige regler, og protokolpligten efter funktionærloven falder således fint i tråd hermed. Konsekvensen af lovforslaget vil således være, at der på de ikke-overenskomstdækkede virksomheder – hvor behovet for bevissikring og behovet for formaliserede forhandlinger netop må antages at være størst – sker en afskaffelse af protokolpligten med en uacceptabel forringelse af funktionærernes retssikkerhed til følge.

Det anføres i bemærkningerne til lovforslaget om ændring af § 10, stk. 3, at det forventes, at der uanset afskaffelse af protokolpligten i betydeligt omfang, vil blive udarbejdet forhandlingsprotokoller i fremtiden. I forlængelse af det ovenfor anførte må

det antages, at dette netop ikke vil ske i de virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomst, og hvor der netop kan være et behov herfor.

Det anføres endvidere i bemærkningerne til lovforslaget, at disse er foranlediget af, at regeringen siden 2001 har arbejdet på at reducere arbejdsgivernes administrative byrder, og det anføres, at protokolpligten i funktionærloven § 10, stk. 3 årligt koster arbejdsgiverne ca. 277 mio. kr. Efter en gennemgang af det materiale der ligger til grund for vurderingen af udgiften, skal LO bemærke, at der ikke i materialet findes grundlag for at anslå en årlig udgift på ca. 277 mio. kr. LO skal i denne forbindelse henvise til vedlagte skrivelse fra HK, idet det heraf fremgår, at der ved beregningerne er indregnet de tilfælde, hvor en "protokolpligt" følger af en kollektiv overenskomst. Dertil kommer, at en "protokolpligt" i medfør af en overenskomst kan omfatte både funktionærer og ikke-funktionærer.

På baggrund af det ovenfor anførte, skal LO kraftigt advare mod lovændringen og opfordre til, at bestemmelserne om protokolpligt fastholdes i deres nuværende form.

Afskaffelse af pligten til at udstede tjenesteattest:

Funktionærlovens § 17 sikrer funktionæren ret til at få udleveret en skriftlig erklæring på ansættelsesforholdets varighed, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget og den aktuelle løn. I tilfælde af afskedigelse kan man på begæring få oplyst årsagen til afskedigelsen.

LO finder, at afskaffelsen af pligten til at udstede tjenesteattester indebærer en uacceptabel forringelse af de berørte arbejdstageres situation i forbindelse med jobskift samt i afskedigelsessituationer, ligesom der efter LO's opfattelse ikke kan forventes besparelser som følge af en eventuel ændring.

Det er LO's opfattelse, at tjenesteattesten varetager selvstændige formål, som hverken er sikret i ansættelsesbevisloven eller forvaltningsloven. Det skal bemærkes, at Funktionærlovens § 17, sikrer andet og mere end oplysning om en jobtitel, i modsætning til ansættelsesbevisloven. Funktionærlovens § 17 giver ret til en beskrivelse af, hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget. Når funktionærer søger job, er der meget fokus på, hvilke funktioner der tidligere er udført, og hvilken erfaring der er oplyst. Her er tjenesteattesten værdifuld for funktionæren med henblik på at kunne dokumentere og redegøre for opnået erfaring.

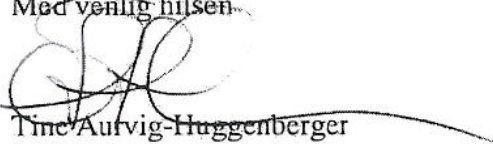
Hertil kommer, at der efter funktionærlovens § 17 gives funktionæren ret til, i tilfælde af afskedigelse at få skriftlig oplysning om årsagen til afskedigelse. Denne pligt stemmer fint overens med en tilsvarende pligt på det overenskomstdækkede arbejdsmarked jf. til eksempel Hovedaftalen mellem LO og DA § 4, stk. 3a.

Ved afskaffelsen af Funktionærlovens § 17 vil der for privatansatte funktionærer, der ikke er omfattet af aftaler svarende til hovedaftalen mellem LO og DA, ikke være ret til at få oplysning om årsagen til en eventuel afskedigelse. Dette er ganske uacceptabelt og må i øvrigt antages at få et øget antal afskedigelsessager til følge, idet funktionærens organisation kan anse sig for "tvunget" til at anlægge sag for at få oplysning om årsagen til afskedigelsen, for i forlængelse heraf, at kunne vurdere om afskedigel-

sen er sket på et sagligt grundlag. På denne baggrund er det LO's opfattelse, at afskaffelsen af Funktionærlovens § 17 både vil udgøre en uacceptabel forringelse af funktionærlovens retsstilling, ligesom LO vurderer, at ændringen vil kunne medføre en unødigt belastning af organisationerne på arbejdsmarkedet og domstolene, samt medføre udgifter for arbejdsgiverne i sagsomkostningerne m.v.

Om det materiale der ligger til grund for beregningerne af de anslåede besparelser ved afskaffelse af Funktionærlovens § 17, kan LO i øvrigt henvise til det af HK anførte i den vedlagte skrivelse.

Mød venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tine Aufvig-Huggenberger', written over a horizontal line.

Tine Aufvig-Huggenberger

Hermed fremsendes HK Danmarks høringssvar vedr. forslag til ændringer af funktionærloven

Funktionærlovens §10, stk.3

Det fremgår af bemærkningerne til ændringsforslagene, at disse er foranlediget af, at regeringen siden 2001 har arbejdet på at reducere arbejdsgivernes administrative byrder. Til brug for dette har man anvendt AMVAB-metoden, som er en metode, der gennem kortlægning af private, danske virksomheders tidsforbrug måler erhvervslivets administrative omkostninger ved at efterleve erhvervsrettet lovgivning. I den sammenhæng er man nået frem til, at det koster arbejdsgiverne 277 mio. kr. om året at udfærdige protokollater i henhold til funktionærlovens § 10, stk. 3, og bestemmelsen foreslås derfor fjernet.

Af side 109 i rapporten AMVAB-basis og nulpunktsmåling af Beskæftigelsesministeriet forneden i note 26 fremgår det, at der ikke er skelnet mellem forhandling i henhold til lov eller overenskomst. Med andre ord er de tilfælde, hvor en protokolpligt følger af en kollektiv overenskomst, indregnet i ovennævnte estimat. Dertil kommer, at en protokolpligt i medfør af overenskomsten omfatter både funktionærer og ikke-funktionærer.

På denne baggrund kan der efter HK Danmarks opfattelse med rette stilles betydelig tvivl ved den reelle omkostning og dermed selve grundlaget for lovforslaget, og en vedtagelse af forslaget vil i givet fald betyde, at det

er alene er de virksomheder, der ikke er overenskomstdækkede, der slipper for protokolpligten.

I de sager, der videreføres ved mæglingsmand efter § 10, stk. 4, er det af væsentligt betydning for dennes indsigt i sagens problemstillinger at kunne se, hvad der har været drøftet under forhandlingerne.

Derudover skal HK/Danmark bemærke, at protokolpligten udgør et væsentligt supplement til Loven om ansættelsesbeviser. Begrundelsen for dette er, at det af Loven om ansættelsesbeviser alene fremgår, at det er lønnen ved ansættelsesforholdets begyndelse, der skal være angivet i ansættelsesbeviset.

Hvis protokolpligten udgår, fratager man funktionæren en reel mulighed for at sikre sig et bevis for, hvad der blev drøftet i forbindelse med de lønforhandlinger, der finder sted efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Funktionærlovens §17

Funktionærlovens § 17 sikrer funktionæren ret til på et hvilket som helst tidspunkt under ansættelsen at få en skriftlig erklæring på ansættelsesforholdets varighed, med hvilket arbejde man i hovedsagen har været beskæftiget og den aktuelle løn.

I tilfælde af opsigelse kan man på begæring få oplyst årsagen til afskedigelsen.

For HK's vedkommende er halvdelen af de privatansatte medlemmer ansat i en virksomhed uden overenskomst.

§ 17 er et supplement til ansættelsesbevisloven, fordi den sikrer andet og mere end en jobtitel. En kontorassistent som 5 år efter sin ansættelse har nye væsentligt anderledes opgaver og dermed nye kvalifikationer og kompetencer har i forhold til at kunne dokumentere dette overfor en eventuel ny arbejdsgiver brug for tjenesteattesten.

I opsigelsessituationen sikrer § 17 en neutral hjemmel til at få oplyst årsagen. Der kan rettes henvendelse uden at der hermed er signaleret konflikt i forhold til arbejdsgiveren.

Når begrundelsen er givet, vil det give medlemmet og organisationen mulighed for at vurdere, om opsigelsen er saglig, eller om den er i strid med lønmodtager beskyttelsesregler.

Ofte vil det blive konkluderet, at opsigelsen er reel nok, og der vil ikke blive rejst en sag.

I andre tilfælde er det med begrundelsen tydeligt, at der er en usaglig årsag, og nogle gange svarer begrundelsen ikke til medlemmets opfattelse af situationen.

Ved at ophæve pligten til at oplyse om årsagen til afskedigelsen kan organisationerne tvinges til at rejse sager eller stævne en arbejdsgiver med det ene formål at få oplyst årsagen til afskedigelsen, og der er skabt

en måske unødigt konflikt med arbejdsgiveren.

Begrundelsen for dette er, at så længe selve årsagen til afskedigelsen ikke kendes, vil opsigelsen i sig selv være usaglig.

Det er HK/Danmarks opfattelse, at dette vil være medføre en unødigt belastning af organisationerne, arbejdsgiverne og ikke mindst af domstolene.

En fjernelse af § 17 medfører i følge forslaget en besparelse på kr. 22,8 mio.

Af bilag F til AMVAB rapporten side 101 fremgår det, at kilden til dette beløb er DA, der oplyser en jobskifteprocent på 30% svarende til 676.000, hvoraf det antages, at 10% vil have en anbefaling.

Standardtidsforbruget i forhold til denne opgave er sat til 66 minutter.

Det fremgår ikke, om de 676.000 personer udelukkende er funktionærer. Hvis ikke, er der i udregningen medtaget ansatte, der ikke er dækket af funktionærlovens § 17.

Tidsforbruget på 66 minutter har intet med tjenesteattester efter § 17 at gøre, da disse kan udfærdiges på ca. 10 minutter, og da § 17 netop ikke hjemler mulighed for en decideret anbefaling.

Herudover fremgår det af arbejdsløshedsforsikringslovens § 91 at:

§ 91. En arbejdsgiver skal på begæring afgive oplysninger til brug for administrationen af forsikringssystemet, herunder om

- 1) hvilke lønmodtagere han har beskæftiget i et nærmere angivet tidsrum og disses beskæftigelsesperioder inden for dette tidsrum,
- 2) hvorvidt han har beskæftiget bestemte medlemmer af en kasse inden for et nærmere angivet tidsrum,
- 3) hvilken løn der er udbetalt til bestemte medlemmer af en kasse inden for et nærmere angivet tidsrum,
- 4) årsagen til et medlems arbejdsophør og
- 5) udbetaling af dagpengegodtgørelse i henhold til § 84.

I forhold til opsagte funktionærer, der bliver ledige, vil flere af forpligtelserne derfor følge direkte af A-kasse lovgivningen, og det vil derfor ikke medføre den angivende administrative lettelse.

I Hovedaftalen mellem LO og DA er der mulighed for at kræve en skriftlig begrundelse for opsigelsen efter 9 måneders ansættelse. De arbejdsgivere der er omfattet af Hovedaftalen vil derfor i en række tilfælde forsat have pligten, og de har derfor ingen besparelse.

Samlet set er det derfor også vedrørende ændringen af § 17 vores opfattelse og vurdering, at formålet om at opnå betydelige administrative lettelser for arbejdsgiverne på ingen måde opnås, og derfor ikke kan anses som reelle begrundelser for ændringerne.

Med venlig hilsen

Lars Kristiansen

Sekretariatsleder

Juridisk afdeling

Direkte Tlf. 33 30 45 04

Telefax 33 30 45 14

E-mail 44lkr@hk.dk

MLL

Connie Dorthe Hansen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006

- 8 OKT. 2007

Fra: Jørgen Wissing Jensen (EOGS) [JWJ@eogs.dk]
Sendt: 5. oktober 2007 14:59
Til: Postkasse ARCenter
Cc: Jørgen Wissing Jensen (EOGS); Malene Fenger Lund (EOGS)
Emne: Høringssvar - Forslag til Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område)
Signeret af: jwj@eogs.dk

BILAG

DOK. NR. 13



Høringssvar – Forslag til Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område)

5. oktober 2007

Sag nr. 2007-0014234

JWJ/MFL

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har modtaget ovennævnte forslag i høring. Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering, CKR, har i denne forbindelse følgende bemærkninger.

Forslaget til lovændringen er udarbejdet på baggrund af regeringens målsætning om at reducere de administrative byrder for erhvervslivet med op til 25 % i 2010. Forslaget går ud på at ophæve bestemmelserne i funktionærloven om arbejdsgivernes protokolpligt og deres pligt til efter anmodning at udarbejde en attest om tjenesteforholdet.

**ERHVERVS- OG
SELSKABSSTYRELSEN**
Kampmannsgade 1
1780 København V

Tlf. 33 30 77 00
Fax 33 30 77 99
CVR-nr 10 15 08 17
eogs@eogs.dk
www.eogs.dk

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen erhvervsøkonomiske konsekvenser for virksomheder, idet de foreslåede ændringer udelukkende angår arbejdsgivernes administrative opgaver.

Administrative konsekvenser

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven) er den fjerdemest administrativt omkostningsfyldte lov på Beskæftigelsesministeriets område. I forbindelse med AMVAB-målingen af Beskæftigelsesministeriets regulering er det blevet estimeret, at loven pålægger arbejdsgiverne en mængde administrative opgaver, der på samfundsniveau løber op i godt 321 millioner kroner årligt. Forslaget om ændring af loven angår bestemmelserne om arbejdsgivernes pligt til på forlangende at udarbejde attester om tjenesteforholdet og arbejdsgivernes protokolpligt i forbindelse med forhandling med funktionærer om løn- og arbejdsvilkår.

**ØKONOMI- OG
ERHVERVSMINISTERIET**

Bestemmelsen i funktionærlovens § 17 om attester om tjenesteforholdet er i AMVAB målt til at koste erhvervslivet knap 23 millioner kroner i administrative byrder årligt.

Beskæftigelsesministeriets forslag fritager arbejdsgiverne for forpligtigelsen til at udfærdige tjenesteattester. Såfremt lovforslaget vedtages, vil arbejdsgivernes administrative byrder lettes med 23 millioner kroner svarende til ca. 7,1 % af de samlede administrative byrder i funktionærloven.

Bestemmelsen i funktionærlovens § 10, stk. 3 m.fl. om arbejdsgivers pligt til at føre protokol under forhandlingerne med funktionærene er den administrativt dyreste forpligtelse for arbejdsgiverne i funktionærloven, idet den årligt pålægger virksomhederne administrative byrder for godt 277 millioner kroner årligt. Lovforslaget vil fjerne arbejdsgivernes protokolpligt, hvilket betyder, at arbejdsgivernes administrative byrder lettes med 277 millioner kroner svarende til 86,4 % af de samlede administrative byrder i funktionærloven.

Samlet set vil en gennemførelse af lovforslaget medføre administrative lettelser for danske arbejdsgivere på omkring 300 millioner kroner årligt.

CKR har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Jørgen Wissing Jensen

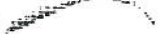
Fuldmægtig

Tlf. direkte 3330 7790

E-post jwj@eogs.dk

E&S benytter digital signatur på alle e-mails. Vil du vide mere om digital signatur - [læs her](#). Hvis du har problemer med en e-mail fra E&S - returnér venligst e-mail inkl. fejlbesked - [læs om de mest almindelige fejl](#). Undlad venligst at kryptere e-mails direkte til E&S medarbejdere, benyt i stedet eogs@eogs.dk - [Læs mere](#).

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG  DOK. NR. 15

Den 8. oktober 2007
SER

Sagsnr. 200700646-6

E-mail: parcenter@bm.dk

Bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område)

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 26. september 2007 fremsendt et udkast til lovforslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer til bl.a. AC's bemærkninger med frist for bemærkninger senest mandag den 8. oktober 2007. AC finder, at der er tale om en urimelig kort høringsfrist, hvorfor AC forbeholder sig ret til evt. at vende tilbage med yderligere bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag.

Da AC's bemærkninger til udkastet til lovforslag om ændring af funktionærloven er forholdsvis omfattende, er der som et bilag til dette høringssvar **vedlagt** et resumé af AC's bemærkninger.

1. Indledende bemærkninger til udkastet til lovforslag

AC finder det som udgangspunkt positivt, at der arbejdes for at lette arbejdsgivernes administrative omkostninger forbundet med efterlevelse af erhvervsrettet lovgivning mhp. at der skabes muligheder for større vækst og øget beskæftigelse.

AC er imidlertid af den opfattelse, at gennemførelsen af sådanne initiativer hverken direkte eller indirekte bør indebære forringelser af bl.a. funktionærernes kollektive og individuelle rettigheder, herunder ikke en forringelse af kollektive og individuelle rettigheder vedrørende sikring af dokumentation for løn- og ansættelsesforhold.

Nedenfor følger AC's konkrete bemærkninger til lovforslagets enkelte dele, idet det bemærkes, at AC på baggrund af disse samlet set ikke kan tilslutte sig lovforslaget.

2. Bemærkninger til forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 10, stk. 3, om protokolpligt

Det fremgår af afsnit 2.1. om protokolpligten i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at det konkrete hensyn, der ligger til grund for forslaget om bortfald af protokolpligten, er at lette arbejdsgiverne for de administrative omkostninger på ca. 277 mio. kr. årligt, der er forbundet med protokolpligten.

AC finder, at dette hensyn i sig selv ikke er tilstrækkeligt til at kunne begrunde en afskaffelse på funktionærlovens område af en sikring af arbejdsgiverens pligt til at udfærdige en protokol over førte forhandlinger med lønmodtagerorganisationer.

Efter AC's vurdering kan der stilles spørgsmålstegn ved, om en ophævelse af protokolpligten får den virkning, som er tilsigtet, når det forudsættes, at en afskaffelse af protokolpligten indebærer administrative lettelser på ca. 277 mio. kr. årligt.

Som retstilstanden er i dag, er der efter funktionærlovens § 10, stk. 3, en forpligtelse for arbejdsgiveren til at udfærdige en protokol over førte forhandlinger med lønmodtagerorganisationer. Protokolpligten er – som følge af at protokolpligten er udtryk for forhandlingsparternes fælles skriftlige kortlægning af et forhandlingsforløb – med til at understøtte, at der ikke anvendes unødigt mange ressourcer på at sætte sig ind i tidligere forhandlinger. Protokolpligten sikrer bl.a., at nye repræsentanter – også på arbejdsgiversiden – hurtigere kan sætte sig ind i tidligere forhandlinger, og hvad der tidligere er drøftet og besluttet, ligesom protokolpligten gør det væsentligt lettere og meget mere overskueligt for en evt. mæglingssmand, som måtte blive involveret i sagen, at vurdere parternes uenighed. Hertil kommer, at de udfærdigede protokoller også vil have indflydelse på de forslag en mæglingssmand kommer med, hvordan forhandlingsforløbet har været, hvem der har været imødekommende og hvem der ikke har osv. Konsekvensen af en ophævelse af protokolpligten vil således indebære, at mæglingssmanden i givet fald vil skulle starte helt forfra, såfremt en forligsforhandling indbringes for en mæglingssmand.

Det skal i forlængelse af ovennævnte også bemærkes, at protokoller over førte forhandlinger med lønmodtagerorganisationer kan have bevismæssig betydning i evt. efterfølgende retssager/voldgiftssager.

I bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1, forudsættes det endvidere, at der fremover i et vist omfang alligevel vil blive udfærdiget optegnelser over førte forhandlinger på trods af en ophævelse af protokolpligten. På denne baggrund kan der efter AC's opfattelse også rejses tvivl om, hvorvidt målet med at opnå administrative besparelser for arbejdsgiverne på ca. 277 mio. kr. årligt vil kunne opnås med en ophævelse af funktionærlovens § 10, stk. 3.

I afsnit 2.1. om protokolpligten i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, er det i øvrigt også anført, at en medvirkende årsag til, at omkostningerne forbundet med arbejdsgiverens varetagelse af protokolpligten opgøres til årligt at beløbe sig til ca. 277 mio. kr. skyldes, at det typisk er personer med ledelsesansvar, som varetager arbejdsgiverens forpligtelser i forhold til udfærdigelsen af protokoller over førte forhandlingsforløb, og at de har en relativt høj timepris. AC skal i den forbindelse pege på, at det i mange virksomheder må være muligt at lade andre kompetente medarbejdere uden ledelsesansvar varetage denne opgave – med en deraf følgende lavere timepris for varetagelsen af protokolpligten.

For så vidt angår konsekvenserne af lovforslaget på det offentlige område er det i afsnit 4 om de økonomiske og administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner i de almindelige bemærkninger til lovforslaget angivet, at lovforslaget praktisk må forventes at give anledning til meget begrænsede konsekvenser for de offentlige arbejdsgivere, som gennem forvaltningsretlige regler og retsgrundsætninger bl.a. er underlagt en dokumentationspligt. På det offentlige område er den offentlige arbejdsgiver således i forvejen underlagt en notatpligt, der også omfatter en pligt for den offentlige arbejdsgiver til at føre optegnelser over førte forhandlinger med lønmodtagerorganisationer. AC finder imidlertid, at en afskaffelse af protokolpligten også vil være u hensigtsmæssig, når det drejer sig om det offentlige område, idet notatpligten alene er udtryk for arbejdsgiverens "ensidige" optegnelser over et ført forhandlingsforløb – og ikke et udtryk for forhandlingsparternes kortlægning af et forhandlingsforløb i et fælles dokument, som det er tilfældet med protokoller udfærdiget efter funktionærlovens § 10, stk. 3.

3. Bemærkninger til forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester

Efter AC's opfattelse indebærer forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester en uacceptabel forringelse af funktionærens retsstilling.

Flertallet af de ca. 75.000 akademikere, der er ansat på det private område, er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, og er ikke dækket af fx en kollektiv overenskomst eller anden lovgivning end funktionærloven, der sikrer retten til dokumentation for årsagen til en afskedigelse i tilfælde, hvor årsagen ikke fremgår af opsigelsesskrivelsen.

Med forslaget om en ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester fortaber bl.a. flertallet af de 75.000 akademikere, der er ansat på det private område, retten til skriftligt at få oplyst årsagen til en afskedigelse/bortvisning, hvis denne ikke fremgår af opsigelsesskrivelsen. En sådan begrundelse har navnlig betydning i relation til muligheden for at vurdere holdbarheden af en afskedigelse eller bortvisning, herunder hvorvidt afskedigelsen/bortvisningen skal accepteres som rimeligt begrundet i virksomhedens eller funktionærens forhold efter funktionærlovens § 2b.

Det er AC's indtryk, at afskedigelser ofte ikke bliver nærmere begrundet fra arbejdsgiverens side, hvorfor det i disse situationer vil være nødvendigt at rette henvendelse til arbejdsgiveren og kræve en nærmere begrundelse for afskedigelsen med henvisning til funktionærlovens § 17. Uden funktionærlovens § 17 vil der efter AC's vurdering være stor risiko for, at mange arbejdsgivere vil undslå sig fra at angive den fornødne begrundelse for at foretage en afskedigelse.

Herudover har årsagen til, at et ansættelsesforhold afsluttes fra arbejdsgiverens side, også betydning i spørgsmål om, hvorvidt en konkurrenceklausul kan opretholdes eller ej, jf. aftalelovens § 38, stk. 2, ligesom årsagen til, at et ansættelsesforhold afsluttes, har betydning for, om en lønmodtager har krav på at bevare retten til alle tildelte aktieoptioner.

I bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 4, er det som begrundelse for forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester anført, at muligheden for skriftligt at få adgang til de i § 17 opremsede oplysninger er sikret gennem reglerne i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsen (ansættelsesbevisloven). Ansættelsesbeviser skal i henhold til ansættelsesbevisloven udstedes senest en måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse (AC's understregning), hvorimod en funktionær efter funktionærlovens § 17 til enhver tid (AC's understregning) har ret til skriftligt at få bekræftet ansættelsesforholdets varighed, den aktuelle løn, mv.

Funktionærens ret til at få dokumenteret sådanne oplysninger, som er opregnet i funktionærlovens § 17, vil med bestemmelsens ophævelse dermed blive indskrænket til alene at gælde tidspunktet omkring ansættelsesforholdets påbegyndelse. AC finder en sådan indskrænkning yderst problematisk, da funktionæren dermed afskæres fra at kunne dokumentere det hidtidige ansættelsesforløb over for en ny arbejdsgiver. Dette kan bl.a. have indflydelse på, om funktionæren overhovedet bliver ansat og på, hvordan lønnen fastsættes, herunder tillægelse af anciennitet ved indplacering på fx AC-fællesoverenskomsten ved jobskifte fra den private sektor til den offentlige sektor. En ophævelse af funktionærlovens § 17 kan dermed også overordnet set få uheldige konsekvenser for mobiliteten på arbejdsmarkedet, idet tjenesteattesten kan tages som udtryk for en "autoritativ" dokumentation over for en kommende arbejdsgiver af bl.a. hvilke opgaver funktionæren har været beskæftiget med.

I forlængelse af ovennævnte bemærkninger skal AC pege på, at hensynet til at lette arbejdsgiverne for de administrative omkostninger på 23 mio. kr. årligt, der er forbundet med tjenesteattester, efter AC's opfattelse ikke udgør en tilstrækkelig begrundelse for at afskaffe pligten til at udstede tjenesteattester, ligesom AC skal pege på, målet om at lette arbejdsgiverne for administrative omkostninger på 23 mio. kr. årligt efter AC's vurdering næppe vil blive opnået ved at ophæve pligten til at udstede tjenesteattester efter funktionærlovens § 17.

Tværtimod vil en ophævelse af funktionærlovens § 17 efter AC's vurdering medføre et endnu større tidsforbrug i anledning af, at potentielle nye arbejdsgivere i større omfang vil kontakte tidligere arbejdsgivere både skriftligt og telefonisk for at få bekræftet, at de pågældende stillingsansøgere har været ansat i virksomheden mv. Dette problem må antages at være større for funktionærers vedkommende end for andre lønmodtagere, idet indholdet af funktionærstillinger som hovedregel er mere komplekse end indholdet af andre lønmodtagerstillinger. For så vidt angår afskedigelsessager vedrørende funktionærer, der er ansat på individuel kontrakt, på det private område, vil en ophævelse af funktionærlovens § 17 formentlig desuden betyde øgede udgifter i form af forhandlinger med faglige organisationer og et øget antal sager anlagt ved domstolene, da det med forslaget om en ophævelse af bestemmelsen vil være den eneste arbejdsretlige mulighed for at få oplyst årsagen til en afskedigelse med henblik på, at de faglige organisationer kan vurdere afskedigelsens saglighed.

Endelig skal AC gøre opmærksom på, at § 91 i bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring pålægger virksomhederne en oplysningspligt, som går væsentligt længere end funktionærlovens § 17 om tjenesteattester. Med en ophævelse af funktionærlovens § 17 vil det så være arbejdsløshedskasserne, som skal indhente oplysninger om årsagen til en afskedigelse, hvilket betyder, at arbejdsgiverens skal oplyse årsagen til en afskedigelse over for funktionærens A-kasse i stedet for over for funktionæren selv.

Med venlig hilsen

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

Resumé af AC´s bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område)

Generelt:

AC kan samlet set ikke tilslutte sig udkastet til lovforslag om ændring af funktionærloven.

Hensynet til at ville lette arbejdsgiverens administrative omkostninger er efter AC´s opfattelse utilstrækkelig som den eneste og bærende begrundelse for de foreslåede ophævelser af hhv. funktionærlovens § 10, stk. 3, om protokolpligt og funktionærlovens § 17 om tjenesteattester. Dette henset til, at foreslåede ophævelser er ensbetydende med væsentlige indskrænkninger i funktionærens kollektive og individuelle rettigheder og dermed en forringelse af funktionærens retsstilling.

Bemærkninger til forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 10, stk. 3, om protokolpligt:

Efter AC´s vurdering kan der stilles spørgsmålstegn ved, om en ophævelse af protokolpligten får den virkning, som er tilsigtet, når det forudsættes, at en ophævelse af protokolpligten vil indebære administrative lettelser på ca. 277 mio. kr. årligt.

Som retstilstanden er i dag er protokolpligten med til at understøtte, at der ikke anvendes unødigt mange ressourcer på at sætte sig ind i tidligere forhandlinger. Protokoller udfærdiget i henhold til funktionærlovens § 10, stk. 3, forudsætter, at parterne i en forhandling er enige om at tilføje protokollen både, hvad de er enige om og uenige om. Hvis der ikke foreligger en sådan fælles skriftlig kortlægning af førte forhandlinger vil der efter AC´s vurdering være stor risiko for, at forhandlingerne ofte vil skulle starte forfra fx i de tilfælde, hvor sagen indbringes for en mæglingsmand.

Hertil kommer, at det forudsættes i bemærkningerne til lovforslaget, at der i praksis fremover alligevel vil blive udfærdiget en eller anden form for optegnelser over førte forhandlinger på trods af en ophævelse af protokolpligten.

Når det drejer sig om den offentlige område, finder AC heller ikke, at en ophævelse af protokolpligten vil være hensigtsmæssig. Den notatpligt, der i så fald alene vil være gældende, er udtryk for arbejdsgiverens "ensidige" optegnelser over et ført forhandlingsforløb – og ikke forhandlingsparternes kortlægning af et forhandlingsforløb i et fælles dokument, som det er til fældet med protokoller udfærdiget efter funktionærlovens § 10, stk. 3.

Bemærkninger til forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester:

Med forslaget om en ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester fortaber bl.a. flertallet af de 75.000 akademikere, der er ansat på det private område, retten til skriftligt at få oplyst årsagen til en afskedigelse/bortvisning, hvis denne ikke fremgår af opsigelsesskrivelsen.

En sådan begrundelse har navnlig betydning i relation til muligheden for at vurdere holdbarheden af en afskedigelse eller bortvisning, herunder hvorvidt afskedigelsen/bortvisningen skal accepteres som rimeligt begrundet i virksomhedens eller funktionærens forhold efter funktionærlovens § 2b. Uden funktionærlovens § 17 vil der efter AC's vurdering være stor risiko for, at mange arbejdsgivere vil undslå sig fra at angive den fornødne begrundelse for at foretage en afskedigelse.

Funktionærens ret til at få dokumenteret de oplysninger, som er opregnet i funktionærlovens § 17, vil med bestemmelsens ophævelse blive indskrænket til kun at gælde tidspunktet omkring ansættelsesforholdets påbegyndelse, idet det så alene vil være ansættelsesbevislovens regler, der vil være gældende. AC finder en sådan indskrænkning yderst problematisk, da funktionæren dermed afskæres fra at kunne dokumentere det hidtidige ansættelsesforløb over for en ny arbejdsgiver. Dette kan bl.a. have indflydelse på, om funktionæren overhovedet bliver ansat, og på hvordan lønnen i den nye ansættelse fastsættes.

AC skal pege på, at målet om at lette arbejdsgiveren for administrative omkostninger på 23 mio. kr. årligt næppe vil blive opnået ved at ophæve funktionærlovens § 17. Tværtimod vil en ophævelse af bestemmelsen medføre et endnu større tidsforbrug bl.a. som følge af, at potentielle nye arbejdsgivere i større omfang vil kontakte tidligere arbejdsgivere både skriftligt og telefonisk for at få bekræftet, at de pågældende stillingsansøgere har været ansat i virksomheden mv.

MLL

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 8 OKT. 2007

Connie Dorthe Hansen

Fra: Susanne E. Rehm [SER@ac.dk]

BILAG

DOK. NR. 15

Sendt: 8. oktober 2007 11:03

Til: Postkasse ARCenter

Cc: Journal

Emne: AC's bemærkninger til forslag til lov om ændring af funktionærloven

[244415853-200700646-6-223078.doc](#)

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 26. september 2007 anmodet om bl.a. AC's bemærkninger til et fremsendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område).

Vedhæftet ovenfor fremsendes hermed AC's bemærkninger til udkastet til lovforslag.

Med venlig hilsen

Susanne E. Rehm
Chefkonsulent, AC

08-10-2007



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1466 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

MLC

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 8 OKT. 2007

BILAG

DOK. NR. 14

Beskæftigelsesministeriet

E-mail: parcenter@bm.dk

Sagsnr.: 1163.7

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

8. oktober 2007

Vedr.: Udkast til lovforslag til ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (administrative lettelser på funktionærrettens område)

KTO har modtaget ovenstående udkast til lovforslag i høring pr. mail den 26. september 2007 med frist for afgivelse af høringssvar mandag den 8. oktober 2007. KTO skal – i lighed med tidligere – bemærke, at en sådan tidsfrist er urimelig kort.

Herudover skal KTO, forinden der kommenteres på lovforslagets enkelte dele, bemærke, at KTO finder den generelle argumentation i lovforslaget betænkelig. Beskæftigelsesministeren gør de omkostninger, der forbundet med at efterleve de rettigheder og forpligtelser, der ligger i forhold til funktionærer, til det afgørende kriterium for bestemmelsernes videre skæbne.

Nedenfor følger KTO's konkrete bemærkninger til lovforslagets enkelte dele, idet det bemærkes, at KTO på baggrund af disse samlet set ikke kan støtte forslaget.

Protokolpligten:

Det foreslås, at ophæve funktionærlovens § 10, stk. 3, om protokolpligt.

Uagtet, at det i lovforslaget anføres i de almindelige bemærkninger, at det på dette punkt må forventes alene at give begrænsede konsekvenser for de offentlige arbejdsgivere (og dermed også de offentligt ansatte), som gennem forvaltningsretlige regler og retsgrundsetninger er underlagt en dokumentationspligt, finder KTO, at forslaget er uhensigtsmæssigt.

Den offentlige arbejdsgivers notatpligt i henhold til forvaltningsloven er alt andet lige en ensidig forpligtelse, hvorimod FUL § 10, stk. 3, i sin nuværende udformning forudsætter, at parterne er enige om at tilføje til protokollen, både hvad de er enige om og hvad de er uenige om. En sådan fælles forståelse må alt andet lige være det bedste grundlag at videreføre forhandlingerne på.

Tjenesteattester:

Lovforslaget indebærer endvidere ophævelse af arbejdsgiverens pligt til, til enhver tid, på funktionærens anmodning, at bekræfte, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har været, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæ-

ren oppebærer, og såfremt funktionæren ønsker det – i tilfælde af opsigelse - oplysning om årsagen til afskedigelse.

Det angives i de almindelige bemærkninger, at bestemmelsen da den fandt sin udformning, hovedsagligt havde til formål at sikre funktionærens interesse i at kunne dokumentere sine hidtidige ansættelsesforhold i forbindelse med søgning af nye stillinger.

KTO kan heller ikke tilslutte sig lovforslaget på dette punkt.

Som de to bærende argumenter for afskaffelsen af retten til tjenesteattest anføres i bemærkningerne, dels, at oplysningerne i et ansættelsesbevis (på det kommunale og regionale område fastlagt i Aftalen om ansættelsesbreve), i høj grad svarer til de oplysninger, som funktionæren har ret til i medfør af FUL § 17, og dels at pligten til for en offentlig arbejdsgiver til at angive årsagen til en afskedigelse, er sikret gennem forvaltningslovens regler.

I forhold til oplysninger svarende til ansættelsesbrevet, er KTO ikke enig i argumentationen, og dermed heller ikke i konklusionen. I henhold til Aftale om ansættelsesbreve § 2, litra g, skal ansættelsesbrevet som minimum indeholde bestemmelser om ferie, opsigelsesvarsler, løn, grundløn, pension mv., udbetalingsterminer og arbejdstid, eller en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, overenskomster eller aftaler herom. Det betyder fx, at der ikke udstedes tillæg til ansættelsesbrevet, når der aftales en regulering af lønnen, og at den løn der evt. måtte være angivet i ansættelsesbrevet langt fra altid vil være et udtryk for den aktuelle aflønning. Til dokumentation herfor, vil den ansatte have behov for en tjenesteattest.

Endvidere fremgår det til yderligere eksemplificering af problemstillingen tillige af Aftale om ansættelsesbreve § 2, litra b, at ansættelsesbreve som minimum skal indeholde "arbejdstagerens stillingsbetegnelse" i modsætning til FUL § 17, som taler om hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget med. Også her, vil funktionæren have behov for at kunne kræve en tjenesteattest.

KTO er afslutningsvis naturligvis enige i, at den offentlige arbejdsgiver har en forpligtelse til ved afskedigelse af en offentligt ansat, at fremkomme med en korrekt begrundelse, som bl.a. skal angive de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt betydning for afgørelsen. Og det er netop begrundelsen for, at KTO finder, at bestemmelsen i høj grad også er relevant i denne situation. Med tjenesteattesten har en afskediget medarbejder retten til at få den neutrale begrundelse for afskedigelsen, fx budgetbesparelser, for ikke at skulle bruge arbejdsgiverens meddelelse om og begrundelse for afsked som dokumentation for årsagen til afskedigelsen.

Der henvises i øvrigt til høringssvarene fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Henrik Høirud Hansen

Connie Dorthe Hansen

Fra: Lone Skovgaard Jensen [lsj@kto.dk]
Sendt: 8. oktober 2007 10:50
Til: Postkasse ARCenter
Cc: Lone Skovgaard Jensen
Emne: Høringssvar
Vedhæftede filer: 1163.9.pdf

Til
Beskæftigelsesministeriet,

Vedlagt fremsendes KTO's høringssvar på udkast til lovforslag til ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (administrative lettelser på funktionærrettens område)

Med venlig hilsen
f. Henrik Højrup Hansen

Lone Skovgaard Jensen
KTO

Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
T 3347 0628
E lsj@kto.dk

Nej til at forringe funktionærers rettigheder

Høring: Udkast til lovforslag til ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (administrative lettelser på funktionærrettens område)

FTF er imod ophævelse af protokolpligten, der har stor bevismæssig værdi.

FTF er ligeledes imod ophævelse af retten til tjenesteattester, der har stor betydning for funktionærens dokumentation af anciennitet og lønindplacering på en ny arbejdsplads

Lovforslaget indebærer 2 ændringer:

1. Ophævelse af protokolpligten i lovens § 10, stk. 3 (med konsekvensændringer i § 11, stk. 2, og § 13).
2. Ophævelse af retten til tjenesteattest i lovens § 17.

AD 1.

FTF er imod ophævelsen af protokolpligten. Protokolpligten har til formål at sikre dokumentation for forhandlingens indhold og resultat og har derfor en stor bevismæssig værdi.

Protokolpligten kan også være med til at begrænse antallet af eventuelle tvister, da den nedskrevne protokol er såvel funktionærens som lønmodtagerens garanti for, at det, der er sagt ved forhandlingen fastholdes, da ingen af parterne kan "løbe" fra det skrevne ord.

FTF er principielt imod enhver forringelse af medarbejdernes retssikkerhed.

FTF er derfor imod denne ændring af loven.

AD 2.

Tjenesteattester har stor betydning for funktionærens dokumentation af sine arbejdsforhold og hermed også for funktionærens anciennitet og lønindplacering på en ny arbejdsplads. Tjenesteattesten er derfor et meget vigtigt dokument i en situation, hvor funktionær og arbejdsgiver er uenige på opsigelsestidspunktet.

FTF frygter, at arbejdsgiveren i disse tilfælde vil undlade at give funktionæren en tjenesteattest, da arbejdsgiveren ikke længere kan pålægges en sanktion, hvis § 17 ophæves.

FTF mener ikke, at funktionærens ret til ansættelsesbevis i henhold til ansættelsesbevisloven bevirker et mindre behov for tjenesteattester. Ansættelsesbeviser skal udstedes ved ansættelsens start og dokumenterer bl.a. intet om f.eks. ansættelsesforholdets varighed. Ansættelsesbeviset har derfor ikke samme karakter af en fyldestgørende dokumentation for funktionærens tidligere arbejdsforhold, som en tjenesteattest har.

Beskæftigelsesministeriets henvisning til forvaltningslovens bestemmelser om begrundelse synes irrelevante, da den offentlige myndighed i henhold til forvaltningsloven alene har pligt til at begrunde sine afgørelser. Det vil derfor oftest kun være en begrundelse for selve opsigelsen, som funktionæren vil have krav på. Funktionæren opnår derfor ikke fyldestgørende dokumentation for hele sit ansættelsesforhold i kraft af forvaltningsloven, i samme omfang som den ansatte vil få i en tjenesteattest.

Tjenesteattester spiller endvidere en stor rolle som dokumentation på de overenskomstområder, hvor der er aftalt en bestemt lønindplacering på baggrund af anciennitet opnået ved tidligere beskæftigelse indenfor faget. I disse tilfælde er tjenesteattesten en vigtig dokumentation for det tidligere arbejdsforhold og afgørende for funktionærens lønindplacering på den nye arbejdsplads. Tjenesteattesten er derfor i disse tilfælde med til at sikre, at funktionæren får korrekt løn i overensstemmelse med sin anciennitet.

Det vurderes, at der inden for FTF's område anmodes om tjenesteattester ved langt de fleste fratrædelser, hvilket viser, at der er stort behov for at bevare bestemmelsen i § 17.

FTF finder på baggrund af ovenstående, at den foreslåede ophævelse af § 17 vil indebære en væsentlig forringelse af funktionærens retsstilling.

FTF er derfor imod ændringen.

Begrundelsen for lovforslaget er, at det skal spare arbejdsgiverne for administrative byrder og dermed reducere arbejdsgivernes udgifter.

Overordnet mener FTF, at det er en god ide at reducere arbejdsgivernes administrative byrder, så længe det ikke sker på bekostning af funktionærens retssikkerhed.

Lovforslaget forringer imidlertid funktionærens retssikkerhed væsentligt, og FTF kan derfor ikke tilslutte sig forslaget.

for notat:

Christina Dyhr
Jurist

Michael Møllegaard
Advokat

Connie Dorthe Hansen

Fra: FTF 's sekretariat [ftf@ftf.dk] på vegne af FTF 's sekretariat
[FTF0xL1EFzs_sekretariat@ftf.dk]
Sendt: 8. oktober 2007 11:12
Emne: Høring over forslag om lov om ændring af funktionærloven
Vedhæftede filer: hørings svar ful.doc

Beskæftigelsesministeriet

Hermed følger FTF's bemærkninger til ovennævnte forslag om lov om ændring af funktionærloven.

(Se vedlagte fil: hørings svar ful.doc)

Venlig hilsen

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte

Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K

Tlf: +45 33 36 88 00 - Fax: +45 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk



MLL

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 8 OKT. 2007

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

BILAG

DOK. NR. 19

8. oktober 2007
LRG/LLA/0911
07-10-08 - Høringssvar - Ændring
af funktionærloven_LRG.0911.doc

Høring over forslag til lov om ændring af funktionærloven

Generelt

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) kan støtte udkastet til lovforslag, der som overordnet formål har at lette de administrative byrder for erhvervslivet.

DA har deltaget i arbejdet med AMVAB-målingerne – også på det ansættelsesretlige område – og har i den forbindelse peget på de administrative byrder, der pålægges virksomhederne på grund af regler, som i realiteten ikke har nogen praktisk betydning eller i al fald ikke en betydning, der berettiger den administrative byrde.

DA vil benytte lejligheden til at opfordre til, at de øvrige forslag, der er i AMVAB rapporten, som ikke allerede er gennemført, snarest muligt bliver iværksat.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Reglen i funktionærlovens § 10, stk. 3, har ikke synderlig praktisk betydning, og med ophævelsen lægges der op til, at ansvaret for at kunne dokumentere førte forhandlinger ikke entydigt – og med bødesanktion – skal påhvile arbejdsiveren.

I forbindelse med ophævelsen af § 17 om tjenesteattester skal det understreges, at ophævelsen ikke medfører og ikke må betyde en forventning om, at arbejdsgiveren i stedet udfærdiger en egentlig anbefaling til funktionæren. Formålet med § 17 var, at funktionæren skulle have en mulighed for at dokumentere sine ansættelser. Den mulighed har funktionæren gennem de ansættelsesbeviser, der udstedes. Det er således ansættelsesbeviset, der er et alternativ til tjenesteattesten – ikke en anbefaling.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Linda Rudolph Greisen

Connie Dorthe Hansen

Fra: Louise Lakner [LLA@da.dk] på vegne af Linda Rudolph Greisen [LRG@da.dk]
Sendt: 8. oktober 2007 13:26
Til: Postkasse ARCenter
Cc: Linda Rudolph Greisen; Flemming Dreesen
Emne: Høringssvar vedrørende ændring af funktionærloven
Vedhæftede filer: 07-10-08 - Høringssvar - Ændring af funktionærloven_LRG.0911.pdf

Til rette vedkommende

Vedhæftet fremsendes DA's høringssvar vedrørende ændring af funktionærloven.

Med venlig hilsen
Linda Rudolph Greisen, Advokat



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113, DK-1790 København V
Tlf. +45 33 38 90 00
Direkte tlf. +45 33 38 93 99
Mobiltelefon +45 29 20 04 11
Fax. +45 33 93 17 82
E-mail lrg@da.dk
www.da.dk



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 4 OKT. 2007

4400

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Mari Louise Bro Larsen
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 12

Randers, den 3. oktober 2007
4400/450/2007-1666
ERB

Engboulevarden 30
8900 Randers
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

Høring om lov om ændring af retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Kristelig Fagbevægelse takker for lovforslaget vi har haft i høring. Vi har ingen kommentarer til de ændrede regler omkring mæglingmand og protokolpligt ved forhandlinger.

Med hensyn til tjenesteattesten, er det Kristelig Fagbevægelses erfaring at en tjenesteattest også kan have betydning i 2007.

Selv om vi har fået ansættelsesbevisloven, har tjenesteattesten stadig sin berettigelse. Især når arbejdsgivere af den ene eller den anden grund ikke ønsker at oplyse fx begrundelse for opsigelsen, ved opsigelse inden for det første år af ansættelsen, hvor der ikke er regler om usaglighed. Her vil det være naturligt, at medarbejderen kan få en begrundelse for opsigelsen. Det kan bl.a. have betydning for den fremtidige jobsøgning.

Et andet eksempel er, at man med tjenesteattesten kan få en helt ny og opdateret oversigt over, hvad man har beskæftiget sig med i virksomheden, også i forbindelse med arbejdsophør ved den pågældende arbejdsgiver. Det burde fremgå af ansættelsesbeviset, men stillinger udvikler sig i dag meget hurtigt, og det er ikke altid dokumentationen fx i form af opdateret stillingsbeskrivelse følger med. Og ved jobskifte beder man ikke om en ny kontrakt.

Derfor foreslår vi, at § 17 ændres til en bestemmelse om, at man kan bede om en tjenesteattest i forbindelse med jobskifte, og lign.

Venlig hilsen

Soren Fibiger Olesen
landsformand

Erik Bertelsen
politisk konsulent

Tanja Skov

Fra: Erik Bertelsen [erb@krifa.dk]
Sendt: 3. oktober 2007 13:32
Til: Postkasse ARCenter
Emne: Høringssvar
Vedhæftede filer: Indscann.pdf

Kære Mari Louise Bro Larsen
Vedlagt sender jeg vort høringssvar til ændringer i Funktionærloven.

Venlig hilsen

Erik Bertelsen
Politisk konsulent

Tlf.: 7227 7006
Mobil: 2544 4018
E-mail: erb@krifa.dk

Kristelig Fagbevægelse, Politisk sekretariat
Engboulevarden 30
8900 Randers
<http://www.krifa.dk>

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0006
- 9 OKT. 2007

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

BILAG

DOK. NR. 24

DATO: 8. oktober 2007
J.NR.: 04-014102-07-1947
REF.: rmm-hfe

parcenter@bm.dk

Høring over udkast til lovforslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer

Ved e-mail af 26. september 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet Advokatrådet om bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Udkastet har været forelagt Advokatrådets Lovudvalg, som har følgende bemærkninger:

Protokolpligten

Advokatrådet har ikke bemærkninger til den påtænkte ophævelse af funktionærlovens § 10 stk. 3 om protokolpligt og de i konsekvens heraf påtænkte ændringer af funktionærlovens § 11 stk. 2 og § 13.

Tjenesteattester

Advokatrådet er enig i, at hovedparten af de oplysninger en arbejdsgiver har pligt til at meddele i en tjenesteattest i henhold til funktionærlovens § 17, allerede vil følge af det til medarbejderen udstedte ansættelsesbevis. Dette gælder således oplysningen om ansættelsesforholdets varighed, oplysningen om hvilken løn funktionæren oppebærer og i udgangspunkt også oplysningen om med hvilket arbejde funktionæren har været beskæftiget.

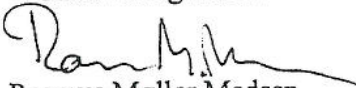
Arbejdsgivers pligt til – på begæring – at oplyse årsagen til en opsigelse følger imidlertid ikke af anden lovgivning. Dette indebærer, at et ganske betydeligt antal funktionærer ansat på det private arbejdsmarked, med en ophævelse af § 17, vil miste retten til – på begæring – at modtage en orientering om årsagen til en opsigelse. Det er i den forbindelse væsentligt at være opmærksom på, at et betydeligt antal funktionærer på det private arbejdsmarked ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst og såle-

des ikke herigennem har mulighed for at forpligte arbejdsgiver til – på begæring – at oplyse årsagen til en opsigelse.

Retten til – på begæring – at få oplyst årsagen til en opsigelse må antages at have betydning for funktionærens mulighed for at vurdere, om opsigelsen må anses for at være usaglig og dermed, om der er krav på godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Særligt for funktionærer, der ikke er medlem af en fagforening, må det antages, at retten til – på begæring – at få oplyst årsagen til en opsigelse har betydning for funktionærens mulighed for selv at vurdere/indhente en ekstern rådgivers vurdering af retsstillingen i tilfælde af en opsigelse.

Det er således Advokatrådets opfattelse, at retsstillingen for denne gruppe funktionærer vil blive forringet med ophævelsen af denne del af funktionærlovens § 17.

Med venlig hilsen


Rasmus Møller Madsen

Connie Dorthe Hansen

Fra: Henriette Fagerberg Erichsen [hfe@advocom.dk]
Sendt: 9. oktober 2007 11:07
Til: Postkasse ARCenter
Emne: Høringssvar til Beskæftigelsesministeriet
Vedhæftede filer: 07001.PDF

Hermed fremsendes høringssvar på høring over udkast til lovforslag om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

Med venlig hilsen

Henriette Fagerberg Erichsen
Sekretær
Direkte tf. 33 96 97 28
mailto: hfe@advocom.dk

Advokatsamfundet
Kronprinsessegade 28
1306 København K
Tlf. 33 96 97 98