

Til lovforslag nr. L 48

Folketinget 2007 - 08 (2. samling)

Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 26. marts 2008

Betænkning

over

Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

(Administrative lettelser på funktionærrettens område)
[af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)]

1. Ændringsforslag

Der er stillet 2 ændringsforslag til lovforslaget. Beskæftigelsesministeren har stillet ændringsforslag nr. 1, og Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten har stillet ændringsforslag nr. 2.

2. Udvalgsarbejdet

Lovforslaget blev fremsat den 14. december 2007 og var til 1. behandling den 25. januar 2008. Lovforslaget blev efter 1. behandling henvist til behandling i Arbejdsmarkedsudvalget.

Møder

Udvalget har behandlet lovforslaget i 4 møder.

Høring

Et udkast til lovforslaget har inden fremsættelsen været sendt i høring, og beskæftigelsesministeren sendte den 27. september 2007 dette udkast til udvalget, jf. alm. del – bilag 319, folketingsåret 2006-07. Den 18. december 2007 sendte beskæftigelsesministeren de indkomne høringssvar og et notat herom til udvalget.

Spørgsmål

Udvalget har stillet 4 spørgsmål til beskæftigelsesministeren til skriftlig besvarelse, som denne har besvaret. Udvalgets spørgsmål og ministerens svar herpå er optrykt som bilag 2 til betænkningen.

3. Indstillinger

Et *flertal* i udvalget (V, DF, KF og NY) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med det af beskæftigelsesministeren stillede ændringsforslag. Flertallet vil stemme imod ændringsforslag nr. 2.

Et *mindretal* i udvalget (S og SF) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling, men vil stemme for ændringsforslag nr. 2. Mindretallet vil stemme hverken for eller imod ændringsforslag nr. 1.

Et *andet mindretal* i udvalget (RV) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Et *tredje mindretal* i udvalget (EL) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling, men vil stemme for de stillede ændringsforslag.

4. Politiske bemærkninger

Socialdemokratiets, Socialistisk Folkepartis og Enhedslistens medlemmer af udvalget indstiller lovforslaget til forkastelse, fordi det indeholder klare forringelser af funktionærernes retsstilling.

Afskaffelsen af pligten til at føre en såkaldt forhandlingsprotokol rammer de arbejdspladser, hvor der ikke er overenskomst. Det er hos disse uorganiserede arbejdsgivere, fagforeningerne har relativt flest sager om uberettigede fyringer, stridigheder om løn m.v. Det har stor betydning, at der findes dokumenter – vel at mærke underskrevet af begge parter – som beskriver, hvad der har været enighed og uenighed om i forhandlingerne om løn- og arbejdsvilkår. Kun på denne baggrund kan en mæglingsmand, der er udpeget i henhold til en anden bestemmelse i funktionærloven, som fastholdes, foretage en meningsfuld mægling. Desuden har en sådan forhandlingsprotokol stor bevismæssig betydning i en eventuel retssag.

Regeringen påstår, at arbejdsgiverne årligt vil spare 277 mio. kr., fordi pligten til at føre en forhandlingsprotokol fjernes. Langt størstedelen af besparelsen er imidlertid fiktiv. Årsagen er, at der på de fleste arbejdspladser er indgået overenskomst, hvori det er aftalt, at der skal udfærdiges referater af forhandlingsmødernes resultat, underskrevet af begge parter.

Det er desuden en klar forringelse for funktionærerne, at retten til at kræve en tjenesteattest fra en arbejdsgiver fjernes. Disse tjenesteattester bruges især i forbindelse med, at man søger andet arbejde. Ganske vist har man efter lovforslaget stadig ret til at få en skriftlig begrundelse, hvis man er blevet fyret. Men for at dokumentere ansættelsesperiodens længde skal lønmodtageren nu selv opbevare sit ansættelsesbevis. For en del lønmodtageres vedkommende kan ansættelsesbeviset desværre bortkomme ved et uheld, ikke mindst hvis ansættelsen er sket for 10 eller 15 år siden.

Med afskaffelsen af retten til en tjenesteattest kan lønmodtageren heller ikke længere kræve en beskrivelse af sin jobfunktion, som ofte vil være blevet ændret i løbet af ansættelsesperioden. Endelig bortfalder funktionærens ret til at kræve en arbejdsgivererklæring om sin aktuelle løn.

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldisflokkurin og Sambandsflokkurin var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

4. Ændringsforslag med bemærkninger

Æ n d r i n g s f o r s l a g

Til § 1

Af *beskæftigelsesministeren*, tiltrådt af et *flertal* (udvalget med undtagelse af S og SF):

1) I det under *nr. 1* foreslåede § 2, *stk. 7, 3. pkt.*, ændres »opsigelsen indeholde oplysning« til: »arbejdsgiveren skriftligt oplyse«.

[Præcisering af arbejdsgiverens muligheder for skriftlig begrundelse]

Af et *mindretal* (S, SF og EL), tiltrådt af et *mindretal* (RV):

2) I den under *nr. 1* forslåede ændring af § 2, *stk. 7*, indsættes som *4. pkt.*:

»Overtrædelse af bestemmelsen i 3. pkt. medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.«

[Opretholdelse af bestemmelsen om bødestraf ved manglende skriftlig begrundelse]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Der er i det fremsatte lovforslag stillet forslag om, at arbejdsgiveren skal opfylde en begæring fra funktionæren om en skriftlig begrundelse for afskedigelse ved at indskrive den i opsigelsen. Denne løsning faldt i god tråd med AMVAB-arbejdet, som lovforslaget udspringer af, idet arbejdsgiveren for at opfylde funktionærens begæring ikke nødvendigvis skulle udforme et nyt dokument, men blot skulle indskrive begrundelsen i den allerede eksisterende opsigelse. Imidlertid er der med formuleringen risiko for fortolkningstvív, idet der kan opstå usikkerhed om, hvorvidt der skal være tale om ét og samme dokument, jf. formuleringen »opsigelsen«, samt om, hvornår afgivelsen af opsigelsen er rettidig. Med ændringsforslaget præciseres arbejdsgiverens muligheder for at opfylde funktionærens ret til en skriftlig begrundelse. Ændringsforslaget giver således mulighed for at opfylde en begæring om begrundelse enten i selve opsigelsen eller i et nyt dokument.

Afgivelsen af en skriftlig begrundelse om årsagen til afskedigelsen indvirker ikke på den gældende retstilstand angående afgivelse af en rettidig opsigelse. Strafbestemmelsen udgår med regeringens lovforslag

Til nr. 2

Mindretallet ønsker at fastholde den nuværende bestemmelse om, at arbejdsgivere, der ikke vil give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen til en medarbejder, skal kunne straffes med bøde. Straffemuligheden er simpelthen med til at forebygge, at arbejdsgivere nægter at begrunde fyringen skriftligt.

Jens Vibjerg (V) Peter Juel Jensen (V) Flemming Møller (V) Sophie Løhde (V)

Bent Bøgsted (DF) Colette L. Brix (DF) Knud Kristensen (KF) fmd. Henrik Rasmussen (KF)

Anders Samuelsen (NY) Thomas Adelskov (S) Anne-Marie Meldgaard (S) Lone Møller (S) nfmd.

Thomas Jensen (S) Eigil Andersen (SF) Karsten Hønge (SF) Morten Østergaard (RV)

Line Barfod (EL)

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldisflokkurin og Sambandsflokkurin havde ikke medlemmer i udvalget.

Folketingets sammensætning

Venstre, Danmarks Liberale Parti (V)	47	Ny Alliance (NY)	3
Socialdemokratiet (S)	45	Inuit Ataqatigiit (IA)	1
Dansk Folkeparti (DF)	25	Siumut (SIU)	1
Socialistisk Folkeparti (SF)	23	Tjóðveldisflokkurinn (TF)	1
Det Konservative Folkeparti (KF)	17	Sambandsflokkurinn (SP)	1
Det Radikale Venstre (RV)	9	Uden for folketingsgrupperne (UFG)	2
Enhedslisten (EL)	4		

Bilag 1**Oversigt over bilag vedrørende L 48****Bilagsnr. Titel**

- | | |
|---|--|
| 1 | Høringsnotat, høringssvar og ligestillingsnotat fra beskæftigelsesministeren |
| 2 | Udkast til tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget. |
| 3 | Tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget. |
| 4 | Ændringsforslag, fra beskæftigelsesministeren |
| 5 | 1. udkast til betænkning |
| 6 | 2. udkast til betænkning |
| 7 | 3. udkast til betænkning |

Oversigt over spørgsmål og svar vedrørende L 48**Spm.nr. Titel**

- | | |
|---|--|
| 1 | Spm., om ministeren vil oplyse, om virksomheder har pligt til at gemme ansættelsesbeviser, som er udstedt til medarbejdere ved deres tiltrædelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå |
| 2 | Spm. om, hvordan en ophævelse af protokolpligten og adgangen til tjenesteattest kan medføre en årlig besparelse for arbejdsgiverne på knap 300 mio. kr., til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå |
| 3 | Spm. om en redegørelse for, hvorledes de foreslåede ændringer i funktionærloven kan undgå at forringe lønmodtagernes retsstilling, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå |
| 4 | Spm., om den eksisterende straffebestemmelse i § 17, stk. 2, udgår og ikke erstattes af en ny bestemmelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå |

Bilag 2

Udvalgets spørgsmål til beskæftigelsesministeren og dennes svar herpå

Spørgsmål 1, 2 og 4 og beskæftigelsesministerens svar herpå er optrykt efter ønske fra S. Spørgsmål 3 og ministerens svar herpå er optrykt efter ønske fra S og RV.

Spørgsmål 1:

Ministeren bedes oplyse, om virksomheder har pligt til at gemme ansættelsesbeviser, som er udstedt til medarbejdere ved deres tiltrædelse?

Svar:

De oplysninger, en lønmodtager – herunder en funktionær – efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) har krav på, kan gives skriftligt på én af de fire forskellige måder, som opremses i § 2, stk. 3, hvor ansættelsesbeviset er en af dem.

Loven omhandler udelukkende arbejdsgiverens oplysningspligt overfor lønmodtageren. Det fremgår ikke af loven, at arbejdsgiveren har pligt til at gemme et eksemplar af dokumenter, en lønmodtager har fået udlevet i henhold til ansættelsesbevisloven.

Det vil dog være i arbejdsgiverens interesse at kunne bevise, at lønmodtageren har modtaget de pågældende oplysninger, hvorfor det vil være nærliggende at få lønmodtageren til at kvittere for modtagelsen og at gemme dette dokument. Det er også både i lønmodtagerens og arbejdsgiverens interesse at kunne dokumentere præcist, hvilke ansættelsesvilkår, der gælder i ansættelsesforholdet, hvis der f.eks. skulle opstå tvivl herom.

Spørgsmål 2:

Ministeren bedes uddybe, hvordan en ophævelse af protokolpligten og adgangen til tjenesteattest kan medføre en årlig besparelse for arbejdsgiverne på knapt 300 mio. kr.

Svar:

Til grund for L 48 ligger regeringens arbejde siden 2001 med at reducere arbejdsgivernes administrative byrder i forbindelse med erhvervsrettet regulering – som f.eks. funktionærloven. Som et led i dette arbejde har Erhvervs- og Selskabsstyrelsen udført et omfattende stykke arbejde ved hjælp af AMVAB-metoden inden for en lang række ministeriers områder. AMVAB står for Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder.

Som et resultat af målinger foretaget vha. AMVAB-målinger i forbindelse med funktionærloven, har man fundet, at de private arbejdsgivere ved en ophævelse af pligten til at føre protokol, jf. funktionærlovens § 10, stk. 3, årligt vil blive lettet for ca. 277 mio. kr. i administrative omkostninger.

Tilsvarende har man ved hjælp af AMVAB-målinger i forbindelse med funktionærernes ret til en tjenesteattest, jf. funktionærlovens § 17, fundet, at de private arbejdsgivere ved en ophævelse af denne bestemmelse årligt vil blive lettet for ca. 23 mio. kr. i administrative omkostninger. Da forslaget om at ophæve § 17 er kombineret med bevarelse af funktionærens ret til en skriftlig begrundelse i forbindelse med afskedigelse, må de angivne besparelser antages at blive lidt mindre end 23 mio. kr. årligt.

På denne baggrund forventes L 48 at medføre en samlet årlig besparelse for arbejdsgiverne på knapt 300 mio. kr. For mere information om AMVAB-arbejdet, som ligger til grund for L 48, henvises til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens internetside www.amvab.dk.

Spørgsmål 3:

Ministeren bedes redegøre for, hvorledes de forestående ændringer i funktionærloven kan undgå at forringe lønmodtagernes retsstilling.

Svar:

Jeg mener, at L 48 er en forenkling af lovgivningen, hvor unødvendige krav til arbejdsgiverne ophæves. Der er ikke tale om en forringelse af funktionærernes retsstilling.

I forbindelse med ophævelse af retten til en tjenesteattest forringer funktionærlovsændringen ikke funktionærernes retsstilling i praksis. Funktionæren har nemlig fortsat adgang til de oplysninger, tjenesteattesten indeholder, i medfør af anden lovgivning. Hertil kommer, at begrundelsespligten bevares i funktionærlovens § 2, stk. 7, som et tredje punkt.

I forbindelse med forslaget om ophævelse af arbejdsgivernes protokolpligt mener jeg heller ikke, at der er tale om en forringelse af lønmodtagerrettigheder, idet der stadigvæk kan og bør finde dokumentation sted ved forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår mellem funktionærernes organisationer og arbejdsgiverne. Funktionærerne har netop valgt at lade sig repræsentere af en professionel organisation som skal varetage deres interesser. Der er således ikke tale om en forringelse af lønmodtagerrettigheder, da organisationen i lige så høj grad som arbejdsgiverne – som en professionel part på arbejdsmarkedet – har interesse i at sikre dokumentation af forhandlingerne.

Spørgsmål 4:

Kan ministeren bekræfte, at den eksisterende straffebestemmelse i § 17, stk. 2 udgår og ikke erstattes af en ny bestemmelse? I bekræftende fald, vil ministeren da være indstillet på at fremsætte ændringsforslag, der sikrer, at indholdet i den eksisterende straffebestemmelse videreføres?

Svar:

Det er korrekt, at der ikke er nogen strafbestemmelse i forbindelse med bevarelsen af arbejdsgivernes pligt til at udforme en skriftlig begrundelse på begæring fra en afskediget funktionær.

Jeg er ikke indstillet på at fremsætte et ændringsforslag om indførelse af en bestemmelse om straf i form af bøde til statskassen, hvis en arbejdsgiver overtræder sin begrundelsespligt. Dette bygger på flere grunde.

For det første mener jeg ikke, at en sanktion i form af bøde har nogen reel præventiv effekt på dette område, og det kan oplyses, at ministeriet ikke har kendskab til, at der nogensinde er idømt en sådan sanktion ved domstolene efter den hidtidige strafbestemmelse.

For det andet mener jeg, at der i forvejen er indbygget en indirekte sanktionsmulighed i funktionærloven i og med, at en funktionær, som ikke får en skriftlig begrundelse på begæring, kan anlægge sag om usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2 b. Skriftlig begrundelse for afsked buges ofte netop som bevis i sager om usaglig afskedigelse, hvilket også fremgik af flere lønmodtagerorganisationers svar på høringen af lovforslaget. Hvis en arbejdsgiver ikke vil fremkomme med en skriftlig begrundelse for en afskedigelse, og der rejses en sag om usaglig afskedigelse under henvisning til § 2 b eller en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, vil det være nærliggende, at arbejdsgiverens manglende vilje til at overholde loven får processuel skadevirkning for arbejdsgiveren.