

Lønmodtageren blev ansat i juni 2000. Hun fik udleveret sit ansættelsesbevis i september 2002, uden dog selv at have efterspurgt det. Hun opsigde sin stilling i maj 2004. Af ansættelsesbeviset fremgik det, at overarbejde skal afspadseres i forholdet 1:1, og det har lønmodtageren altid gjort. I sin opsigelsesperiode indberettede hun 71 overarbejdstimer til lønadministrationen og anmodede om at få dem udbetalt. At overarbejde skulle udbetales og ikke afspadseres, var altså hendes egen beslutning.

Kl. 15.10

Retten fastslog, at hun ikke har været berettiget til at få overarbejdspengene udbetalt. Pengene skal derfor tilbagebetales.

Om ansættelsesbeviset udtalte retten:

Da det mangelfulde ansættelsesbevis ikke har ført til tvist om parternes retsforhold, og da der heller ikke antages at have foreligget en konkret risiko herfor, fastsættes godtgørelsen til 5.000 kr.

Afgørelsen illustrerer, at praksis er alt for formalistisk. Ja, hun fik ansættelsesbeviset for sent, nemlig 2 år efter sin ansættelse og ikke inden for lovens frist, som er 4 uger. Hun bad i øvrigt ikke selv om ansættelsesbeviset. Knap 2 år efter at hun har fået dokumentet, bliver det så et problem, at hun ikke fik det inden for lovens frist. Det er jo urimeligt, men hvis vi følger lovens bogstav, blev hendes rettigheder krænket, ved at fristen ikke blev overholdt. Krænkelsen står efter regeringens vurdering ikke mål med godtgørelsens størrelse.

Eksemplet viser, at skønt arbejdsgiveren har udarbejdet et ordentligt ansættelsesbevis, indebærer den nuværende retspraksis, at hvis lønmodtageren kan påvise en fejl, går domstolene på automatpilot, når mangelen skal sanktioneres. De konkrete omstændigheder indgår ikke som et væsentligt moment, når godtgørelsens størrelse skal udmåles. Det synes regeringen at de skal, og det er derfor, reglerne skal ændres.

Forslaget til den nye godtgørelsesbestemmelse nedsætter dels godtgørelsesniveauet, som vi generelt mener er blevet for højt; dels tillægger forslaget det betydning, om mangelen ved ansættelsesbeviset reelt har haft betydning for lønmodtageren. Rent praktisk bevirker det, at der for det, der kan kaldes de almindelige sager, opereres med en godtgørelsesramme på 13 ugers løn, inden for hvilken domstolene kan navigere.

I de sager, der kan siges at være rene formaliovertrædelser, kan godtgørelsen højst udgøre 1.000 kr. Det kunne f.eks. være den situation,

som er nævnt her i dag flere gange, hvor lønmodtagerens navn er forkeret, fordi vedkommende er blevet gift og derfor har fået tilføjet et Jensen. Men i situationer, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, fordi arbejdsgiveren groft har tilsidesat sin oplysningspligt, opereres der med en godtgørelsesramme på 20 ugers løn.

Samlet set er der tale om en nedsættelse af godtgørelsesrammen, som dog giver mulighed for at forhøje godtgørelserne i de situationer, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, f.eks. fordi lønmodtageren trods gentagne anmodninger ikke har modtaget sit ansættelsesbevis.

Med hensyn til nedsættelsen af godtgørelsen er det vigtigt at være opmærksom på, at ansættelsesbevisloven ikke står alene. Hvis lønmodtageren bliver usagligt afskediget, skal det spørgsmål behandles og betales i forhold til det gældende ansættelsesgrundlag eller lovgivningsgrundlag. Det vil typisk være overenskomstbestemt eller følge funktionærlovens bestemmelser herom. Det bør ikke være ansættelsesbevisloven, der skal sanktionere den usaglige afskedigelse.

Ændringen af den eksisterende lov er derfor begrundet i at nedsætte godtgørelsesniveauet og nuancere afgørelserne. Når det nu gøres, bør godtgørelsesbestemmelsen fremgå direkte af loven og ikke af en administrativ forskrift. Derved svarer ansættelsesbevisloven til de øvrige ansættelsesretlige love, hvor godtgørelsesniveauet også findes i loven og ikke i en bekendtgørelse.

Jeg takker for tilslutningen til forslaget og ser frem til samarbejdet under den videre behandling i Arbejdsmarkedsudvalget.

(Kort bemærkning).

Thomas Adelskov (S):

Nu kan jeg forstå, at beskæftigelsesministeren synes, at det er en mindre forseelse, at man har glemt at aflevere et ansættelsesbevis, og at der kan gå op til flere år, uden at det sådan set er et særligt stort problem.

Kl. 15.15

Jeg skal bare lige bede beskæftigelsesministeren om at bekræfte, at vi i andre sammenhænge lægger meget stor vægt på ansættelsesbeviserne. Vi jager i fællesskab sort arbejde. Vi prøver at sikre, at der ikke er illegal og ulovlig arbejdskraft i Danmark, og her spiller ansættelsesbeviser en stor rolle. Vi pålægger nogle arbejdsgivere at føre logbøger over, hvornår der er ansat, hvem de er, og hvor meget de arbejder, for sim-