

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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 hørings svar **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. mæglingsmand, som måtte blive involveret i sagen, at vurdere parternes uenighed. Hertil kommer, at de udfærdigede protokoller også vil have indflydelse på de forslag en mæglingsmand 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 mæglingsmanden i givet fald vil skulle starte helt forfra, såfremt en forligsforhandling indbringes for en mæglingsmand.

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 retsgrundsatninger 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 mæglingssmand.

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.