

Niveauet for godtgørelser når der er mangler ved ansættelsesbeviserne

Den 1. marts 2007 trådte den ændrede Ansættelsesbevislov i kraft. Ændringen bestod i, at godtgørelsesniveauet ændredes.

Før lovændringen var gældende ret, som udstukket af Højesteret, at for mindre mangler, der ikke havde haft betydning for ansættelsesforholdet, skulle arbejdsgiverne udrede en godtgørelse på kr. 5.000, mens de mere alvorlige mangler udløste en godtgørelse på kr. 10.000.

Denne faste praksis er der gjort op med i forbindelse med lovændringen. Dette har skabt en del usikkerhed om retstilstanden, og i praksis ses det oftere end tidligere, at de faglige organisationer rent faktisk er parat til at føre sager om mangler ved ansættelsesbeviser ved domstolene.

Derfor er det desto vigtigere at have klarhed over, om virksomhedens ansættelsesbeviser lever op til Ansættelsesbevislovens minimumskrav.

Den ændrede Ansættelsesbevislov foreskriver, at godtgørelsen for mangler ved ansættelsesbeviset som udgangspunkt ikke kan overstige et beløb svarende til 13 ugers løn. I de særligt alvorlige tilfælde kan godtgørelsen udgøre op til et beløb svarende til 20 ugers løn.

Hvis manglen ved ansættelsesbeviset har været undskyldelig, udgør godtgørelsen kr. 1.000.

Da Ansættelsesbevisloven foreskriver, at godtgørelsen skal udregnes som et beløb svarende til et vist antal ugers løn, kan der ikke siges noget generelt om selve niveauet. Dette vil jo i sidste ende komme til at afhænge af, hvilken løn den pågældende medarbejder har fået under sin ansættelse.

Det er i den forbindelse vigtigt at bemærke sig, at godtgørelse i henhold til Ansættelsesbevisloven er skattefri for den medarbejder, der får godtgørelsen udbetalt. Dette betyder samtidig, at arbejdsgiveren ikke har fradragsret for udgiften – altså endnu en god grund til ikke at komme ud i disse konflikter, der ved ganske få forholdsregler, rent faktisk kan undgås.

Selvom der ikke kan siges noget om selve niveauet, kan det ud fra den nyere retspraksis konstateres, at i en sag, hvor der var opstået tvivl om, hvem der var arbejdsgiver, blev denne mangel takseret til en godtgørelse svarende til 2 ugers løn.

I en anden sag, hvor der også var tvivl om arbejdsgiverens identitet, blev manglen takseret til en godtgørelse svarende til lidt mere end 6 ugers løn. Forskellen på de to sager var, at i den sidste nævnte gjorde arbejdsgiveren selv et problem ud af den manglende arbejdsgiveridentifikation, hvilket var med til at forsinke sagen – i sidste ende – unødigt. I en tredje sag, hvor arbejdsgiveren gentagne gange under ansættelsesforholdet havde ændret medarbejderens status til og fra funktionær, blev usikkerheden om, hvilken status den pågældende medarbejder rent faktisk havde, takseret til en godtgørelse svarende til 15 ugers løn – altså over det antal uger, som udgør Ansættelsesbevislovens udgangspunkt.

Som et eksempel på, hvornår en medarbejder bliver tilkendt kr. 1.000 i godtgørelse for en undskyldelig mangel, kan nævnes manglede orientering om lønforhøjelse til en kvindelig ansat under afholdelse af barselsorlov.

Som retspraksis således er lige nu, kan der ikke siges noget generelt om godtgørelsesniveauet. Pas derfor ekstra meget på.

Flere oplysninger:

Advokat Gitte Dahl el. advokat Marina Andersen

gda@ret-raad.dk, man@ret-raad.dk eller

telefon 70 26 70 30