

Udskriftsdato: mandag den 15. juni 2026

2007/2 LSF 48 (Gældende)

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

---

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Administrative lettelser på funktionærrettens område)

#### § 1

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005, som ændret ved § 7 i lov nr. 542 af 24. juni 2005 og § 58 i lov nr. 566 af 9. juni 2006, foretages følgende ændringer:

1. I § 2, *stk. 7*, indsættes efter 2. pkt.:

»På funktionærens begæring skal opsigelsen indeholde oplysning om årsagen til afskedigelsen.«

2. § 10, *stk. 3*, ophæves.

Stk. 4 bliver herefter stk. 3.

3. § 11, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2*. Henvendelse om beskikkelse af en mæglingsmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.«

4. § 13 affattes således:

»§ 13. Undladelse af at give møde for mæglingsmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.«

5. § 17 ophæves.

#### § 2

Loven træder i kraft den 1. juni 2008.

#### § 3

Loven gælder ikke for Grønland, men kan helt eller delvist ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

# *Bemærkninger til lovforslaget*

## *Almindelige bemærkninger*

### *1. Indledning*

Det foreslås at ophæve arbejdsgivernes protokolpligt. Endvidere foreslås retten til en tjenesteattest ophævet, og i den forbindelse foreslås funktionærens ret til på begæring at modtage en skriftlig begrundelse bevaret.

Regeringen har siden 2001 arbejdet på at reducere arbejdsgivernes administrative byrder i forbindelse med erhvervsrettet regulering. Denne målsætning fremgik bl.a. af regeringens vækststrategi "Vækst med vilje" fra 2002. Målet er at nå en reduktion på 25 pct. i 2010. For at kortlægge omfanget af disse byrder, har AMVAB-metoden været benyttet. AMVAB står for Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder. AMVAB er en metode, der gennem kortlægning af private, danske virksomheders tidsforbrug måler erhvervslivets administrative omkostninger ved at efterleve erhvervsrettet regulering. Forslaget om at ophæve funktionærlovens bestemmelser om protokolpligt og tjenesteattest er således et resultat af arbejdet med AMVAB-målingerne, som har synliggjort omfanget af de administrative byrder, som disse forpligtelser pålægger arbejdsgiverne.

### *2. Baggrund samt lovforslagets indhold*

#### *2.1 AMVAB-måling på Beskæftigelsesministeriets område*

Regeringens ambitioner om at reducere de administrative omkostninger for virksomhederne har bl.a. til formål at frigive ressourcer i dansk erhvervsliv, så virksomhederne kan skabe vækst og øget beskæftigelse. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen fik af Folketinget til opgave at følge udviklingen i de administrative omkostninger ved erhvervsrettet lovgivning, hvilket har været gjort gennem såkaldte AMVAB-målinger. Arbejdet blev indledt i november 2001 med en nulpunktsmåling for at klarlægge omfanget af de administrative byrder, behovet for forenkling samt basis for udregning af mulige konsekvenser af regelændringerne. Nulpunktsmålingen blev foretaget ved hjælp af ekspertskøn og har ligget til grund for de senere målinger. Den seneste opdatering blev foretaget den 30. juni 2006.

Med AMVAB-målingerne er det muligt løbende at opgøre, hvilken effekt ministeriernes erhvervsrettede initiativer har for virksomhedernes administrative omkostninger. De administrative omkostninger ved en regel er de omkostninger, virksomhederne har, som forbindes med at skulle gennemføre forskellige administrative aktiviteter som følge af den pågældende regel. AMVAB-målingerne har i særlig grad omhandlet regler, hvor private virksomheder har en pligt til at stille informationer til rådighed for myndigheder eller tredjepart. Hver informationsforpligtelse består af en række forskellige oplysninger, som virksomhederne skal stille til rådighed for at leve op til informationsforpligtelsen. AMVAB-målingerne er koncentreret om de *løbende* administrative omkostninger, der opstår som følge af regler eller regulering. Ministeriets såkaldte AMVAB-tal er et udtryk for de løbende administrative omkostninger på ministerieområdet, og er det tal, som skal reduceres med 25 pct. frem til 2010. Som udgangspunkt fastsættes virksomhedernes ressourceforbrug gennem interview med berørte virksomheder. Ved bestemmelser af marginal betydning sker der dog en fastsættelse af ressourceforbruget gennem ekspertskøn baseret på tidsforbruget ved tilsvarende opgaver.

Udvælgelsen af de regelsæt, som skal ændres på Beskæftigelsesministeriets område, har fundet sted ved en undersøgelse af alle ministeriets erhvervsrettede love og de heri indeholdte bestemmelser om informationsforpligtelser for arbejdsgiverne. Funktionærloven udgør ca. 7,9 pct. af de samlede administrative omkostninger, Beskæftigelsesministeriet skal reducere. De informationsforpligtelser i funktionærloven, som påfører løbende administrative omkostninger for virksomhederne, blev i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens rapport fra juli 2005 opgjort til samlet at koste virksomhederne ca. 321,5 mio. kr. om året.

## *2.2 Protokolpligten*

I forbindelse med funktionærernes ret til at organisere sig efter funktionærlovens § 10, fastsætter bestemmelsens stk. 2, at funktionærerne – uanset deres antal på en virksomhed – har ret til gennem deres organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår. Forhandlingsretten suppleres i stk. 3 af en pligt til at føre protokol, som skal underskrives af begge parter, og hvoraf udskrift meddeles såvel arbejdsgiveren som funktionærerne. Pligten til at føre protokol påhviler arbejdsgiveren og er i sin tid indført med det formål at sikre dokumentation for forhandlingernes indhold og resultat. Kravet om, at protokollen skal underskrives af begge parter, er ligeledes indført af bevismæssige årsager.

AMVAB-målingerne har vist, at den mest byrdefulde informationsforpligtelse i funktionærloven er protokolpligten i § 10, stk. 3, som opgøres til årligt at koste arbejdsgiverne ca. 277 mio. kr. En medvirkende årsag til det høje beløb er, at det typisk er personer med ledelsesansvar, som varetager arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med protokolpligten, og at de har en relativt høj timepris.

Med det formål at opnå betydelige administrative lettelser for arbejdsgiverne foreslås protokolpligten i funktionærloven ophævet.

Lovforslaget indeholder desuden visse konsekvensændringer som følge af ophævelsen af protokolpligten.

## *2.3 Tjenesteattester*

Efter funktionærlovens § 17 om tjenesteattester har funktionæren til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og – i tilfælde af opsigelse – på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen. En overtrædelse af bestemmelsen kan medføre straf i form af bøde, der tilfalder statskassen. Funktionæren har på den ene side krav på, at attesten kun indeholder de nævnte oplysninger, og arbejdsgiveren har på den anden side ikke pligt til at oplyse mere end de i bestemmelsen nævnte oplysninger. I forbindelse med forslaget om ophævelse af funktionærlovens § 17, foreslås det at flytte funktionærens ret til på begæring at modtage en skriftlig begrundelse ved opsigelse til lovens § 2, stk. 7, om funktionærens ret til en skriftlig opsigelse.

Adgangen til at få en tjenesteattest giver ikke funktionæren et krav på en egentlig anbefaling fra arbejdsgiveren, men der er intet til hinder for, at arbejdsgiveren frivilligt udformer en anbefaling, som indeholder arbejdsgiverens vurdering af funktionærens arbejdsindsats, hvilket ikke er unormalt i praksis.

Funktionærlovens § 17 fik sin nuværende form ved vedtagelsen af funktionærloven i 1948. Bestemmelsen havde hovedsageligt til formål at sikre funktionærens interesse i at kunne dokumentere sine hidtidige ansættelsesforhold i forbindelse med søgning af nye stillinger.

Resultatet af AMVAB-målingerne har vist, at arbejdstagernes ret til tjenesteattest efter funktionærlovens § 17 indebærer administrative udgifter for arbejdsgiverne, der svarer til ca. 23 mio. kr. om året.

På denne baggrund foreslås retten til tjenesteattest ophævet. Det ønskes dog fortsat sikret, at funktionæren i forbindelse med opsigelse skal have mulighed for på begæring at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, hvorfor denne rettighed foreslås bevaret ved at funktionærlovens § 2, stk. 7, om retten til en skriftlig opsigelse, tilføjes et tredje punktum.

### *3. De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

De offentlige arbejdsgivere er også omfattet af pligterne efter funktionærlovens § 10, stk. 3, og § 17 i deres forhold til offentligt funktionæransatte. I praksis må lovforslaget dog forventes at give anledning til meget begrænsede konsekvenser for de offentlige arbejdsgivere, som bl.a. gennem forvaltningsretlige regler m.v. er underlagt en begrundelsespligt ved afgørelser om afskedigelse.

### *4. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Samlet er protokolpligten og funktionærernes ret til tjenesteattest opgjort til en årlig administrativ byrde på ca. 300 mio. kr. for de private arbejdsgivere. Besparelsen for arbejdsgiverne må dog forventes at blive en smule mindre end de 300 mio. kr., da retten til begrundelse i forbindelse med opsigelse foreslås bevaret i funktionærlovens § 2, stk. 7. En ophævelse af de to bestemmelser om protokolpligt og tjenesteattest vil dog samlet antages at medføre betydelige lettelser i de administrative omkostninger for arbejdsgiverne.

### *5. De administrative konsekvenser for borgerne*

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

### *6. De miljømæssige konsekvenser*

Forslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

### *7. Forholdet til EU-retten*

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

### *8. Hørte myndigheder og organisationer*

Lovforslaget har været til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Danske

Regioner, Advokatrådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Offentligt Ansattes Organisationer samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

### 9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindredgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget vil ifølge AMVAB-målingerne føre til økonomiske lettelser for arbejdsgiverne.	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget vil ifølge AMVAB-målingerne føre til lettelser af arbejdsgivernes administrative byrder.	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.	

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

##### Til nr. 1

Det foreslås, at funktionærens ret til på begæring at modtage en skriftlig begrundelse i forbindelse med afskedigelse, som i dag fremgår af funktionærlovens § 17, i stedet bliver indsat i lovens § 2, stk. 7, efter 2. pkt., som omhandler arbejdsgiverens pligt til at udforme en skriftlig begrundelse ved opsigelse af en funktionær. Således vil funktionæren i sin skriftlige opsigelse på begæring have ret til at få en skriftlig begrundelse for opsigelsen. I praksis vil arbejdsgiveren i mange tilfælde informere lønmodtageren om afskedigelsen inden afgivelse af den skriftlige opsigelse og lønmodtageren vil i denne situation have mulighed for at udtrykke ønske om en skriftlig begrundelse i opsigelsen. Arbejdsgiveren kan for eksempel opfylde kravet ved at vælge at fremsende to opsigelser til lønmodtageren, hvor den ene indeholder en begrundelse for opsigelsen. Arbejdsgiveren kan også vælge at fremsende den rettidige opsigelse uden begrundelse og så på begæring fra lønmodtageren skrive en begrundelse ind i opsigelsen efterfølgende.

##### Til nr. 2

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

Såvel arbejdsgivere som funktionærer og deres organisationer vil stadigvæk have en naturlig interesse i at kunne dokumentere og følge op på forhandlingsresultater eller vigtige informationer, som fremkommer under forhandlingerne, samt sikre sig modpartens accept af resultatet eventuelt gennem underskrift. Oplysninger og resultater af forhandling efter § 10, stk. 2, må således til en vis grad forventes også i fremtiden at blive dokumenteret skriftligt, på trods af ophævelsen af stk. 3. Konsekvensen af ophævelsen vil bl.a. være, at dokumentationsarbejdet ikke udelukkende påhviler arbejdsgiver og heller ikke længere vil være påkrævet ved frugtesløse forhandlinger, men vil være overladt til parternes egen vurdering. Ved ophævelse af funktionærlovens § 10, stk. 3, sidestilles funktionærernes retsstilling med andre arbejdstageres.

Til nr. 3

Ændringen er en konsekvensændring af ophævelsen af protokolpligten i § 10, stk. 3.

Til nr. 4

Ændringen er en konsekvensændring af ophævelsen af protokolpligten i § 10, stk. 3.

Til nr. 5

Det foreslås at ophæve funktionærlovens § 17, som giver funktionærerne krav på tjenesteattester. Behovet for de oplysninger en sådan attest kan indeholde har sit primære anvendelsesområde ved en arbejdstagers fratræden og i forbindelse med en ny ansættelse.

Muligheden for skriftligt at få adgang til hovedparten af de i § 17 opremsede oplysninger er sikret gennem reglerne i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven). Loven er oprindeligt fra 1993 og finder anvendelse for alle lønmodtagere, der har været ansat i mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Lønmodtagere er efter loven personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Efter ansættelsesbevisloven skal lønmodtageren, inden for en måned efter ansættelsens start bl.a. have skriftlig oplysning om ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, en beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori samt oplysninger om den løn, lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets begyndelse. Oplysningerne i det skriftlige ansættelsesbevis svarer således i høj grad til de oplysninger, funktionærerne til enhver tid har ret til efter funktionærlovens bestemmelse om tjenesteattester. Med hensyn til ansættelsens varighed kan begyndelsestidspunktet, som fremgår af ansættelsesbeviset, sammenholdes med den skriftlige begrundelse, som funktionæren har ret til efter funktionærlovens § 2, stk. 7, 2. pkt. Det oprindelige formål med tjenesteattesten, nemlig at sikre funktionæren dokumentation for sine tidligere ansættelsesforhold i sin søgen efter nyt arbejde, er således sikret for funktionæren på lige fod med alle andre arbejdstagere gennem ansættelsesbeviset. Ansættelsesbevislovens ikrafttræden i 1993 har således mindsket behovet for tjenesteattester.

Ud over de nævnte oplysninger giver retten til en tjenesteattest på begæring, ret til en skriftlig begrundelse i tilfælde af opsigelse. En sådan ret følger ikke af anden lovgivning. På den baggrund foreslås retten til en skriftlig begrundelse indført i funktionærlovens § 2, stk. 7, som et tredje punktum, lovforslagets § 1, nr. 1. Lovens § 2, stk. 7, giver i forvejen funktionæren ret til en skriftlig opsigelse. Dermed bliver det for funktionæren muligt på begæring i sin opsigelse skriftligt at få en begrundelse for opsigelsen.

En ophævelse af funktionærlovens § 17 vil i ringe grad betyde en forandring af funktionærernes retsstilling, da de i vidt omfang er sikret de pågældende oplysninger gennem anden lovgivning. Ophævelsen vil for arbejdsgiverne indebære mærkbare lettelser i de administrative omkostninger, som kan skabe muligheder for større vækst og øget beskæftigelse.

*Til § 2*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juni 2008.

*Til § 3*

Bestemmelsen fastlægger lovens territoriale afgrænsning. Den nugældende funktionærlov er ikke sat i kraft for Grønland. Loven kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

**Lovforslaget sammenholdt med gældende lov***Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005, som ændret ved § 7 i lov nr. 542 af 24. juni 2005 og § 58 i lov nr. 566 af 9. juni 2006, foretages følgende ændringer:

**§ 2, stk. 1-6 ---**

*Stk. 7.* Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

1. I § 2, stk. 7, indsættes efter 2. pkt.:

»På funktionærens begæring skal opsigelsen indeholde oplysning om årsagen til afskedigelsen.«

**§ 10, stk. 1-2 ---**

*Stk. 3.* Over forhandlingerne påhviler det arbejdsgiveren at foranledige ført en protokol, som underskrives af begge parter, og hvoraf udskrift meddeles såvel arbejdsgiveren som funktionærerne.

2. § 10, stk. 3, ophæves.

Stk. 4 bliver herefter stk. 3.

**§ 11. ---**

*Stk. 2.* Henvendelse om beskikkelse af en mæglingmand skal fremsættes skriftligt og bilægges den i § 10, stk. 3, omhandlede protokol samt en kort sagsfremstilling. I tilfælde, hvor mægling ønskes, fordi en part har unddraget sig forhandling, skal der dog alene bilægges en kort sagsfremstilling.

3. § 11, stk. 2, affattes således:

»*Stk. 2.* Henvendelse om beskikkelse af en mæglingmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.«

**§ 13.** Undladelse af at føre den i § 10, stk. 3, nævnte protokol samt undladelse af at give møde for mæglingmanden

4. § 13 affattes således:

»**§ 13.** Undladelse af at give møde for mæglingmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.«

straffes med bøde, der tilfalder statskassen.

**§ 17.** Funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har været, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og – i tilfælde af opsigelse – på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen.

**5. § 17** ophæves.