



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 30. april 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 5 (L 209), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

17. Maj 2013

J.nr. 2011 - 628

Spørgsmål nr. 5:

”I det fremsatte lovforslag er der, som noget nyt i bemærkningerne, tilføjet, at personale- og medarbejderhåndbøger under bestemte forudsætninger ikke omfattes af begrebet ”andre bindende generelle bestemmelser”, jf. § 3, stk. 1. Kan ministeren bekræfte, at dette dog ikke er gældende, hvis der f.eks. i en ikke overenskomst-dækket brugervirksomhed er tale om opsamling af alment gældende rettigheder for alle, der falder ind under de i § 3, stk. 1 nævnte vilkår vedr. arbejdstid og løn, og at disse rettigheder har samme juridiske status og styrke som kutymen og lokalaftaler, dvs. de kan kun bortfalde med særligt opsigelsesvarsel?”

Endeligt svar:

Hvis indholdet af personale- eller medarbejderhåndbogen uden videre og ensidigt kan ændres af brugervirksomheden, kan håndbogen ikke betragtes som bindende.

Hvis håndbogen eksempelvis indeholder oplysninger om, hvad brugervirksomhedens ansatte i henhold til individuelle ansættelsesaftaler får i løn, er det ikke håndbogen, men de underliggende individuelle ansættelsesaftaler, der er bindende. Og håndbogen forpligter heller ikke på nogen måde brugervirksomheden til at betale en nyansat en bestemt løn. En vikar, der udsendes til denne brugervirksomhed, vil derfor heller ikke kunne bruge en sådan håndbog til støtte for et lønkrav.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen