

godtgørelse til lønmodtageren. Godtgørelsen vil i sådanne tilfælde normalt ikke have karakter af kompensation for indkomsttab, og størrelsen af godtgørelsen bør derfor i almindelighed fastsættes under hensyntagen til den pågældendes løn. Godtgørelsesniveauet i henhold til anden lovgivning mv. i tilfælde af urimelige eller ulovlige opsigelser af lønmodtagere må endvidere tillægges betydning for fastlæggelsen af godtgørelsernes størrelse på dette område.

På denne baggrund bør godtgørelsen i tilfælde, hvor undladelsen af at opfylde oplysningspligten ikke har haft betydning for lønmodtageren, som udgangspunkt fastsættes til 5.000 kr. I tilfælde, hvor der er opstået tvist om retsforholdet eller konkret risiko herfor, som opfyldelse af oplysningspligten kunne have afværget, bør godtgørelsesniveauet som udgangspunkt fastsættes til 10.000 kr. Foreligger der skærpende omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå lønmodtagerens rettigheder, kan godtgørelsen fastsættes til et højere beløb.«

Den praksis, der har udviklet sig siden Højesterets afgørelse i 1997, har medført en praksis, hvor godtgørelserne sjældent fraviger beløbene på henholdsvis 5.000 kr. eller 10.000 kr.

### 2.3. *Behovet for at ændre godtgørelsesniveauet*

I de senere år synes der at have været et stigende antal sager om udmåling af godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Ikke mindst den meget detaljerede regulering af arbejdsgiverens oplysningspligt synes at have bevirket, at en række sager vedrører godtgørelser for formelle og undskyldelige mangler i ansættelsesbeviset. Manglerne er reelle nok, idet der ikke er tvivl om, at ansættelsesbeviset ikke lever op til lovens krav, men det synes rimeligt, at sanktionens størrelse i sådanne tilfælde afspejler, hvorvidt manglen overhovedet har haft nogen betydning for lønmodtageren. Den praksis, der har udviklet sig på baggrund af Højesterets dom i 1997 tager efter regeringens vurdering ikke i tilstrækkelig grad højde herfor.

Behovet for at ændre godtgørelsesniveauet for overtrædelser af ansættelsesbevisloven er også begrundet i et balancehensyn i forhold til arbejdsgivere, som er forpligtet efter loven, men som ikke har mulighed for at reparere for mangler i ansættelsesbeviset, som påtåles af lønmodtageren. I modsætning hertil har arbejdsgivere, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, som indeholder bestemmelser om ansættelsesbeviser, mulighed for inden for en frist af 15 dage at rette op på mangler, som påtåles af lønmodtageren (den såkaldte nach-frist-regel), og kan dermed lettere undgå at overtræde oplysningspligten.

Endelig er der også grund til at vurdere godtgørelsesniveauet i sammenhæng med reglerne om den særlige skattefrihed, som finder anvendelse for godtgørelser efter ansættelsesbevisloven. Godtgørelser i

medfør af andre love er i modsætning til godtgørelser efter ansættelsesbevisloven som hovedregel skattepligtige. Denne favorable særstilling grundet skattefritagelsen vurderes også at have medvirket til det stigende antal sager, herunder sager, hvor manglen er af formel karakter.

Som det fremgår af ovenstående finder regeringen fortsat, at der er vægtige grunde, der taler for en justering af godtgørelsen. Regeringen foreslår derfor, at godtgørelsesniveauet reguleres ved lov. Spørgsmålet om godtgørelse er også reguleret ved lov i de øvrige ansættelsesretlige love.

### 3. *Lovforslagets indhold og anvendelse*

Lovforslaget har til formål at justere godtgørelsen som udmåles for manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven. Godtgørelsesrammen foreslås derfor nedsat fra 26 uger til 13 uger. Med ændringen sker der dermed en generel nedsættelse af godtgørelsesniveauet, i forhold til det niveau, som var fastlagt på baggrund af Højesterets afgørelse fra 1997, jf. U 1997.1702. Der foreslås endvidere indført en bagatelgrænse, hvor manglende overholdelse af lovens pligter efter omstændighederne kan udløse en godtgørelse på mellem 0 til 1000 kr. Endelig sikres der adgang til at udmåle godtgørelser, der beløbsmæssigt kan overstige niveauet fra 1997. En forudsætning herfor er dog, at der foreligger skærpende omstændigheder. Som en del af justeringen foreslås det endvidere, at der ved udmålingen af godtgørelse, i højere grad end tilfældet er i dag, skal lægges vægt på sagens omstændigheder, herunder om manglen har givet anledning til usikkerhed om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor. Ved fastlæggelsen af godtgørelsesstørrelse skal det i vurderingen indgå, om manglen er undskyldelig, væsentlig eller uvæsentlig og om der eventuelt foreligger skærpende omstændigheder, som bevirker, at den forhøjede godtgørelsesramme på 20 uger skal tages i brug. Med forslaget gives der hermed mulighed for at udmåle godtgørelser med en større spændvidde, end hvad retspraksis i dag tilsiger, og dermed også lade overtrædelsens grovhed afspejle sig i godtgørelsesudmålingen i højere grad, end hvad tilfældet er i dag. Endelig tages der med nedsættelsen højde for, at godtgørelserne er skattefri, og derved har en større reel værdi end godtgørelser, der er skattepligtige.

Det fremgår af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, der ved kollektiv overenskomst er indført tilsvarende regler, som svarer til det direktiv, som ligger til grund for loven, jf. Rådets direktiv 1991/533/EØF om arbejds-gi-