

F. t. l. om arbejdsgiverens pligt vedr. vilkårene for ansættelsesforholdet

verens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. EF-Tidende nr. L 288 af 18/10/1991 s. 32-35. Lovforslaget og nedsættelsen af godtgørelsesniveauet finder derfor anvendelse i forhold til den del af arbejdsmarkedet, som ikke har implementeret direktivet ved kollektiv overenskomst. Afhængig af hvordan direktivet er implementeret ved kollektiv overenskomst, herunder hvordan en overtrædelse er sanktioneret, vil lovforslaget imidlertid kunne få afsmittende virkning på den del af arbejdsmarkedet, som har implementeret direktivet ved kollektiv overenskomst.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslagets ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen ligestillingsmæssige konsekvenser.

Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Ændringen af godtgørelsesniveauet indeholder ikke EU-retlige aspekter. Efter artikel 8, stk. 1, i det underliggende direktiv (Rådets direktiv 1991/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet) indfører medlemssta-

terne selv de nødvendige bestemmelser, for at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænkede som følge af manglende overholdelse af kravene i direktivet, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser. Medlemsstaterne er herunder tillagt kompetencen til at fastlægge de sanktioner, der passende kan finde anvendelse i et sådant tilfælde, under forudsætning af, at arbejdstageren kan gøre sine rettigheder gældende for de kompetente retslige instanser.

I henhold til EU-retten må medlemsstaterne ved implementering af direktiver ikke vedtage lovgivning, der adskiller sig fra den nationale retstradition, alene fordi lovgivningen er EU-baseret. Sanktionen skal endvidere være effektiv, proportional og ikke diskriminerende.

Ansættelsesbevisloven ligger i tråd med den almindelige tradition i de danske ansættelsesretlige regler, som gennemgående sanktioneres med godtgørelser. Det er regeringens vurdering, at det stillede forslag fortsat opfylder kravet om effektivitet, proportionalitet og ikke-diskrimination.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Frederiksberg og Københavns Kommuner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen og Dommerforeningen.