

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser	Negative konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget vedrører fastlæggelsen af sanktioner ved arbejdsgivers manglende opfyldelse af oplysningspligten efter Rådets direktiv 1991/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EF-Tidende nr. L 288 af 18/10/1991 s. 32-35), men har i øvrigt ikke nogle EU-retlige implikationer.	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Det foreslås at justere godtgørelsesniveauet, således at der ved udmålingen af godtgørelsens størrelse i højere grad end tilfældet er i dag tages hensyn til væsentligheden ved en mangel i et ansættelsesbevis, herunder risikoen for om lønmodtageren reelt har eller kunne miste rettigheder. Med forslaget opdeles manglerne i 3 kategorier:

- Mangler, som skal vurderes i forhold til godtgørelsesrammen på 13 uger.
- Mangler, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, der indebærer, at godtgørelsesrammen på 13 uger kan forhøjes op til 20 uger.
- Mangler, som er undskyldelige og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet, skal højst kunne udløse en godtgørelse på 1.000 kr.

Ved at opdele manglerne i 3 typetilfælde ønsker regeringen at signalere, at mangelsvurderingen i højere grad end tilfældet er i dag skal nuanceres. Dette kan ske ved at fokusere på manglens karakter for derefter at vurdere manglens væsentlighed i forhold til, hvilken kategori manglen kan henføres til. Lovforslaget har til formål at sikre, at godtgørelsesrammen i højere grad bliver udnyttet, herunder også muligheden for at forhøje godtgørelsesrammen op til 20 uger i de tilfælde, hvor der foreligger skærpende omstændigheder. Det vil være i modsætning til i dag, hvor godtgørelsesrammen ganske vist er 26 uger, men hvor godtgørelsesniveauet, som kan udledes af retspraksis, der er ud-

viklet med baggrund i Højesterets dom fra 1997, er temmelig unuanceret, og hvor der ikke synes at blive skelet til lønmodtagerens løn.

Et eksempel på skærpende omstændigheder kunne fx være de tilfælde, hvor arbejdsgiveren bevidst har forsøgt at tilsidesætte sin oplysningspligt for derved at omgå lønmodtagerens rettigheder, eller hvor arbejdsgiveren udviser grov passivitet, fx hvor lønmodtageren trods gentagne anmodninger til arbejdsgiveren om at få udleveret et ansættelsesbevis endnu ikke har modtaget et ansættelsesbevis.

En maksimumgodtgørelse på op til 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft væsentlig betydning for lønmodtagerens ansættelsesforhold, vil være relevant ved de rene formelle mangler, fx hvis en virksomhed skifter forretningssted, og dermed skifter adresse. Ansættelsesbeviset vil skulle ajourføres med adresseændringen, men det sker ikke, grundet den almindelige travlhed, som en flytning medfører. Der er ganske vist tale om en mangel, men den har dog ikke haft væsentlig betydning, da lønmodtageren på intet tidspunkt har været i tvivl om arbejdspladsens placering. Lønmodtageren er efter flytningen mødt på den nye adresse. Sanktionen bør i sådanne situationer være symbolsk.

Den generelle nedsættelse af godtgørelsesrammen fra et godtgørelsesmaksimum på 26 uger til 13 uger skal endvidere ses i lyset af, at godtgørelserne, der udmåles i henhold til loven, er skattefrie, jf. Ligningsvejledningens almindelige del 2006-4 punkt a.b.4.4.1.4 om godtgørelse for arbejdsgivers manglende under-