

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Lovforslaget har til formål at justere godtgørelsesniveauet i sager om mangelfulde ansættelsesbeviser. Justeringen er nødvendig for at skabe en bedre balance i godtgørelsesudmålingen dels under henvisning til, at godtgørelserne er skattefri, dels for at sikre, at der i sager om udmåling af godtgørelse efter ansættelsesbevisloven i langt højere grad, end tilfældet er i dag, tages hensyn til den konkrete mangels betydning. Det foreslås, at godtgørelsesreglen udformes således, at der tages højde for de forskelligartede situationer, som et manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis kan indebære for lønmodtageren. Som udgangspunkt foreslås en godtgørelsesramme på 13 uger, som dog kan forhøjes op til 20 uger, hvis der foreligger skærpende omstændigheder. Det foreslås endvidere, at godtgørelsen højst kan udgøre 1.000 kr., hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, og manglen ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren, og der i øvrigt foreligger undskyldelige omstændigheder.

Forslaget vil endelig indebære, at spørgsmålet om godtgørelse i lighed med de øvrige ansættelsesretlige love er reguleret i loven, og ikke i en administrativ forskrift.

2. Baggrund

2.1. Højesterets dom af 16. maj 2006

Højesteret tilsidesatte i sin dom af 16. maj 2006 (sag 390/2004) den administrativt fastsatte bestemmelse, hvis formål var at nedsætte godtgørelsesniveauet efter ansættelsesbevisloven (§ 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelser nr. 941 af 16. september 2004). Højesteret henviste til, at det af bemærkninger til § 6 i ansættelsesbevisloven fremgik, at godtgørelsesniveauet burde fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde ville blive resultatet i det fagretlige system. Samtidig var det anført, at lovens sanktionssystem så vidt muligt skulle

være neutralt i forhold til det fagretlige system (Folketingstidende 1992-93, Tillæg A, sp. 6330).

Højesteret lagde herefter til grund, at tilsidesættelse af oplysningspligten i det fagretlige system var blevet sanktioneret i overensstemmelse med de principper for godtgørelsens udmåling, der var blevet fastsat ved Højesterets dom fra 1997 (gengivet i UfR 1997, s. 1702 H). Da formålet med den administrativt fastsatte bestemmelse var at nedsætte godtgørelsesniveauet, blev denne udformet uden hensyntagen til, at der efter lovens forarbejder så vidt muligt skulle være overensstemmelse mellem sanktionering efter loven og i det fagretlige system. Højesteret fandt på denne baggrund, at der ikke i lovens § 6 var hjemmel til at nedsætte godtgørelsesniveauet, som det var sket.

Dommen fastslår således, at spørgsmålet om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis herefter skulle afgøres efter det oprindelige retsgrundlag. Som konsekvens er Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse erstattet med en ny bekendtgørelse (bekendtgørelse nr. 465 af 22. maj 2006), hvor bestemmelsen om godtgørelsesniveau er tilbageført til ordlyden før ændringen i 2004.

2.2. Godtgørelsesniveauet efter det dagældende retsgrundlag

I den tidligere omtalte dom fra Højesteret fra 1997 (U1997.1702) udtalte Højesteret sig bl.a. om udmålingen af godtgørelser efter ansættelsesbevisloven. Godtgørelsesniveauet for overtrædelse af loven var fastlagt i den nu ophævede bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993, hvor det af bekendtgørelsens § 5, fremgik, at godtgørelsen ikke kunne overstige 26 ugers løn. Det dagældende godtgørelsesniveau svarer i øvrigt til det niveau, som er fastlagt i Beskæftigelsesministeriets gældende bekendtgørelse nr. 465 af 22. maj 2006. Retten udtalte følgende:

»Arbejdsgiverens undladelse af at overholde oplysningspligten vil ... generelt være egnet til at skabe tvivl og usikkerhed i ansættelsesforholdet til skade for den ansatte, og der bør derfor i tilfælde, hvor undladelsen ikke kan forfølges i det fagretlige system, pålægges arbejdsgiveren at betale