

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer

Lovforslaget har været til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sammenslutnin-

gen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Danske Regioner, Advokatrådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Offentligt Ansattes Organisationer samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget vil ifølge AMVAB-målingerne føre til økonomiske lettelser for arbejdsgiverne.	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget vil ifølge AMVAB-målingerne føre til lettelser af arbejdsgivernes administrative byrder.	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det foreslås, at funktionærens ret til på begæring at modtage en skriftlig begrundelse i forbindelse med afskedigelse, som i dag fremgår af funktionærlovens § 17, i stedet bliver indsat i lovens § 2, stk. 7, efter 2. pkt., som omhandler arbejdsgiverens pligt til at udforme en skriftlig begrundelse ved opsigelse af en funktionær. Således vil funktionæren i sin skriftlige opsigelse på begæring have ret til at få en skriftlig begrundelse for opsigelsen. I praksis vil arbejdsgiveren i mange tilfælde informere lønmodtageren om afskedigelsen inden afgivelse af den skriftlige opsigelse og lønmodtageren vil i denne situation have mulighed for at udtrykke ønske om en skriftlig begrundelse i opsigelsen. Arbejdsgiveren kan for eksempel opfylde kravet ved at vælge at fremsende to opsigelser til lønmodtageren, hvor den ene indeholder en begrundelse for opsigelsen. Arbejdsgiveren kan også vælge at fremsende den rettidige opsigelse uden begrundelse

og så på begæring fra lønmodtageren skrive en begrundelse ind i opsigelsen efterfølgende.

Til nr. 2

Det foreslås at ophæve funktionærlovens § 10, stk. 3, om protokolpligt.

Såvel arbejdsgivere som funktionærer og deres organisationer vil stadigvæk have en naturlig interesse i at kunne dokumentere og følge op på forhandlingsresultater eller vigtige informationer, som fremkommer under forhandlingerne, samt sikre sig modpartens accept af resultatet eventuelt gennem underskrift. Oplysninger og resultater af forhandling efter § 10, stk. 2, må således til en vis grad forventes også i fremtiden at blive dokumenteret skriftligt, på trods af ophævelsen af stk. 3. Konsekvensen af ophævelsen vil bl.a. være, at dokumentationsarbejdet ikke udelukkende påhviler arbejdsgiver og heller ikke længere vil være påkrævet ved frugtesløse forhandlinger, men vil være overladt til parternes egen vurdering. Ved ophævelse af funktionærlovens § 10, stk. 3, sidestilles funktionærernes retsstilling med andre arbejdstageres.