

*Til § 3*

Der er stort set tale om afskrift af direktivets bestemmelser i art. 4 om udstationerede arbejdstagere. I direktivet er det dog præciseret, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at give oplysningerne, hvis ansættelsesforholdet har en varighed på under 1 måned. Grunden til, at der ikke er medtaget en lignende bestemmelse herom i lovforslagets § 3, er, at lovforslaget generelt ikke gælder for ansættelsesforhold, hvis varighed er under 1 måned, jf. lovforslagets § 1, stk. 1.

*Til § 4*

Formuleringen af lovforslagets § 4 svarer til formuleringen i direktivets art. 5.

*Til § 5*

Det foreslås, at sager om overtrædelse af loven kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, hvor også arbejdsmarkedets parter har sæde, jf. § 100 i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring mv. Det vil på samme måde som fx i ferisager være hensigtsmæssigt, at der er mulighed for en administrativ afgørelse af, om loven er overtrådt. Sager herom vil normalt ikke have en sådan karakter, at de kan bære et sagsanlæg.

De nærmere regler om nævnets kompetence og sammensætning i forbindelse med Ankenævnets behandling af sager efter denne lov foreslås fastsat af arbejdsministeren efter forhandling med arbejdsmarkedets parter. Det er hensigten at opbygge et system, således at arbejdsmarkedets hovedorganisationer er repræsenterede i nævnet, hvis sagen vedrører et medlem af deres medlemsorganisationer.

*Til § 6*

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved de civile domstole, hvis loven er overtrådt.

Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

Ved overvejelsen om godtgørelsesniveauet bør man være forberedt på, at der på arbejdsmarkedet indgås aftaler i overensstemmelse med lovens § 1, stk. 3. I såfald finder loven ikke anvendelse, men overtrædelse af overenskomsten vil skulle prøves i det fagretlige system, hvor sanktionen i sidste instans er en af Arbejdsretten fastsat bod.

Det godtgørelsesniveau, der skal fastsættes for overtrædelser af loven, bør derfor fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde vil blive resultatet i det fagretlige system. Efter som sager i det fagretlige system kan afgøres på en række niveauer, således at kun de alvorligste tilfælde når frem til domsforhandling i Arbejdsretten og eftersom sagen på ethvert trin kan afsluttes med ikendelse af en bod, er der altså tale om et sanktionssystem med en betydelig spændvidde.

Det anses på denne baggrund for hensigtsmæssigt, at drøftelserne med parterne har udgangspunkt i, at lovens sanktionssystem så vidt muligt skal være neutralt i forhold til, hvis der er indgået overenskomst om sagen, og det fagretlige system dermed er gjort kompetent.

*Til § 7*

Efter artikel 9 i direktivet skal det være gennemført senest den 30. juni 1993. Det foreslås derfor i § 7, at loven træder i kraft den 1. juli 1993, og at den skal have virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli eller senere.

*Til § 7, stk. 2*

Området er et anliggende for Færøernes og Grønlands hjemmestyre efter hjemmestyrelovene, hvorfor disse områder er undtaget fra lovens territoriale gyldighedsområde.

*Til § 8*

Bestemmelsen svarer til direktivets artikel 9, pkt. 2, som indeholder en overgangsbestemmelse, der betyder, at en lønmodtager, som har indgået en aftale om et ansættelsesforhold før 1. juli 1993 og hvis ansættelsesforhold består efter den 1. juli 1993, bliver ligestillet med lønmodtagere, som indgår aftale om ansættelsesforhold efter denne dato.