

de faglig uddannelse. Formålet er at forbedre de tidsbegrænset ansattes færdigheder og karrieremuligheder og at få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Adgangen til uddannelse - og herunder også en faglig uddannelse - kan være en del af ansættelsesvilkårene, som er omhandlet i forslaget til § 4. Det vil altså sige, at arbejdsgiveren heller ikke med hensyn til adgangen til uddannelse må forskelsbehandle den tidsbegrænset ansatte, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Selvom der måtte være tale om en objektivt begrundet forskelsbehandling, sikres det i stk. 2, at hvis det er muligt for arbejdsgiveren, skal arbejdsgiveren lette den tidsbegrænset ansattes mulighed for faglig uddannelse. Det kunne fx være, at arbejdsgiveren om muligt stillede teknisk udstyr eller faglitteratur til rådighed for den tidsbegrænset ansatte under den faglige uddannelse, eller at arbejdstiden blev fleksibelt tilrettelagt, så uddannelsen kunne følges samtidig med arbejdet.

#### Til § 7

§ 7 handler om information og høring i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse og svarer til bestemmelsen herom i rammeaftalen. § 7 giver ikke rettigheder for den tidsbegrænset ansatte selv.

Med bestemmelsen i *stk. 1* foreslås det at sikre, at hvis der skal oprettes et samarbejdsorgan, når der er et bestemt antal ansatte på en given virksomhed, da medregnes de tidsbegrænset ansatte heri. Eksempler på sådanne samarbejdsorganer er sikkerhedsudvalg efter arbejdsmiljølovens § 7 og samarbejdsudvalg, der er oprettet i henhold til kollektive overenskomster. Det samme gælder valg af tillidsrepræsentant.

Bestemmelsen i *stk. 2* har karakter af en hensigtserklæring. Arbejdsgiveren bør om muligt overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse til de eksisterende samarbejdsorganer. Formålet med hensigtserklæringen er at opfordre arbejdsgiverne til at give allerede eksisterende samarbejdsorganer informationer, så de i deres arbejde også kan inddrage aspekterne af, at der på virksomheden er lønmodtagere ansat i tidsbegrænsede stillinger.

#### Til § 8

§ 8 er en sanktionsbestemmelse om lønmodtagers krav på godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren forskelsbehandles i forhold til en fastansat.

Krav fra organiserede lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, som gennemfører direktivet, afgøres efter de fagretlige regler. Dette gæl-

der dog ikke, hvis lønmodtageren godtgør, at den pågældende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2. Krav fra organiserede lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres ved de civile domstole.

Krav fra uorganiserede lønmodtagere afgøres ved de civile domstole. Hvis ansættelsesgrundlaget omfatter bestemmelser i en kollektiv overenskomst, skal de civile domstole lægge bestemmelserne i den kollektive overenskomst til grund.

Krav fra lønmodtagere - organiserede eller uorganiserede - der i medfør af individuel aftale efter § 2, stk. 2, er sikret direktivets rettigheder i henhold til en kollektiv overenskomst, afgøres ved de civile domstole, hvis sagen ikke bliver behandlet ad fagretlig vej.

I *stk. 1* foreslås det, at lønmodtageren kan få en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren har krænket lønmodtagerens rettigheder efter loven. Udmålingen af godtgørelsens størrelse afhænger af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Der kan være tale om ethvert ansættelsesvilkår sammenlignet med en fuldtidsansat, medmindre der er en objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen. Det kunne fx være adgangen til særlige indkøbsordninger, muligheden for flex-tid eller kantineordning.

Det foreslås i *stk. 2*, at den tidsbegrænset ansatte har krav på forskellen, hvis lønnen uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig tidsbegrænset ansats. Med løn menes alle løndelev, herunder eventuelle pensionsbidrag.

I *stk. 3* foreslås indsat en viktimiseringsbestemmelse. Hvis lønmodtageren bliver afskediget, fordi han eller hun har rejst et krav i henhold til loven, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, der fastsættes ud fra omstændighederne i den konkrete sag. Godtgørelse for usaglig afskedigelse kendes også fra fx funktionærloven, kønsligestillingslovene og deltidsloven. Muligheden for at få godtgørelse i henhold til denne bestemmelse medfører dog ikke, at en lønmodtager, der også opfylder betingelserne for ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i fx funktionærloven, får ret til godtgørelse efter flere regelsæt.

På de overenskomstdækkede områder er lønmodtagerne beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jf. fx Hovedaftalen mellem LO og DA. Det kan imidlertid tænkes, at en lønmodtager ikke kan få sagligheden af en afskedigelse prøvet fagretligt, fx fordi lønmodtageren ikke har opnået den fornødne anciennitet. I den situation sikrer forslaget til *stk. 4*, at den overenskomstdækkede lønmodtager får den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager