

krænkede, kan denne få tilkendt en godtgørelse. De krænkede rettigheder kunne fx være et pålæg om arbejde, der medfører, at den ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en 4 måneders periode overstiger 48 timer.

Sager om krav fra organiserede lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, som implementerer direktivet, skal afgøres efter de fagretlige regler.

Sager om krav fra uorganiserede lønmodtagere, hvis ansættelsesgrundlag tillige omfatter bestemmelserne i en overenskomst, skal afgøres ved de civile domstole, som i den forbindelse skal lægge bestemmelserne i den kollektive overenskomst til grund. Dette gælder også lønmodtagere, der i medfør af en individuel aftale efter § 1, stk. 3, er sikret direktivets rettigheder i henhold til en kollektiv overenskomst.

I bestemmelsens andet stykke foreslås, at en mobil lønmodtager, som afskediges efter at have fremsat krav i henhold til loven, skal have ret til en godtgørelse fra arbejdsgiver. Godtgørelsens størrelse fastsættes efter sagens omstændigheder, men denne mulighed for at få en godtgørelse medfører dog ikke, at lønmodtageren får ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af flere regelsæt.

I bestemmelsens tredje stykke foreslås, at lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, der implementerer direktivet, jf. § 1, stk. 2, skal have mulighed for at indbringe spørgsmål om krænkelse af de i overenskomsten fastsatte rettigheder og for tilkendelse af en godtgørelse svarende til de i stk. 1 og 2 nævnte for de civile domstole, hvis sådanne spørgsmål ikke underkastes fagretlig behandling.

Til § 8

Det foreslås, at manglende opfyldelse af forpligtelsen til at registrere i § 3, stk. 3 og 4, sanktioneres med bøde. Arbejdsgiver kan straffes for ikke at registrere eller for mangelfuld registrering, herunder for ikke at opbevare de registrerede oplysninger i to år efter ud-

løbet af den pågældende referenceperiode. Arbejdsgiver kan også straffes for at undlade skriftligt at anmode lønmodtager om at aflægge regnskab for arbejde, der er udført for en anden arbejdsgiver.

Lønmodtager kan straffes for ikke at oplyse om arbejde, der er udført for en anden arbejdsgiver, eller for at have afgivet ukorrekte oplysninger herom. Hvis den mobile lønmodtager overfor arbejdsgiver har oplyst at arbejde et fast antal timer ugentligt i et andet ansættelsesforhold, fx ved at give arbejdsgiver en kopi af ansættelsesbeviset fra det andet ansættelsesforhold, og ikke oplyser om ændringer i den ugentlige arbejdstid i det andet ansættelsesforhold, kan den mobile lønmodtager også straffes.

Til § 9

Med bestemmelsen foreslås en hjemmel for beskæftigelsesministeren til efter forhandling med arbejdsmarkedets parter at udnytte de undtagelsesmuligheder, direktivets artikel 8 angiver. Der er tale om en adgang til at fravige det i § 6 fastsatte maksimum på 10 timers arbejde i døgn, hvor der udføres natarbejde, og en adgang til at udvide den i § 3, stk. 1 nævnte referenceperiode til seks måneder.

Det er hensigten, at en eventuel udnyttelse af denne hjemmel sker med udgangspunkt i de bestemmelser, parterne selv aftaler i kollektive overenskomster, og uden at trafikikkerheden eller de mobile lønmodtageres sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold på nogen måde forringes.

Til § 10

Det foreslås, at loven træder i kraft den 23. marts 2005, hvilket er den dato, hvor direktivet i medfør af artikel 14, stk. 1, skal være implementeret i medlemsstaterne.

Til § 11

Lovforslaget dækker kun de dele af riget, hvor direktivet er gældende.