

Til lovforslag nr. L 81. Ændringsforslag stillet den 9. juni 2008 uden for betænkningen

Ændringsforslag til 2. behandling af Forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

[af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)]

Af *Eigil Andersen (SF)*, *Karsten Hønge (SF)* og
Line Barfod (EL):

Til § 2

4) *Stk. 1* affattes således:

»Arbejdsgivere kan kun indgå indbyrdes aftaler om jobklausuler, såfremt disse aftaler udtrykkeligt udelukkende henviser til skriftlige aftaler, der allerede er indgået med lønmodtagere. Andre og mere vidtrækkende aftaler om jobklausuler er ikke gyldige. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 3.«

[Jobklausuler mellem arbejdsgivere skal henvises til aftale med lønmodtageren]

5) Som *stk. 2* indsættes:

»*Stk. 2*. Overtrædelse af § 2, stk. 1, 1. og 2. pkt., straffes med bøde og en erstatning fra aftaleparterne til berørte lønmodtager(e).«

[Bødestraf ved overtrædelse af forbud mod hemmelige aftaler]

Ny paragraf

6) Efter § 8 indsættes som ny paragraf:

»§ 02. Afskediges en lønmodtager, fordi lønmodtageren har afslået at indgå en aftale om en jobklausul, har lønmodtageren ret til en godtgørelse.

Stk. 2. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 1 nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at

afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har afslået at indgå en aftale om en jobklausul.«
[Afskedigelse på grund af, at medarbejderen afslår aftale om jobklausul, er usaglig årsag]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 4 og 5

Hvis to arbejdsgivere aftaler en jobklausul, som den eller de berørte lønmodtagere intet kender til, har aftalen stor skadevirkning for medarbejderen/medarbejderne, hvis arbejdsgiverne rent faktisk efterlever deres hemmelige aftale. For at forsøge at forebygge, at arbejdsgiverne indgår hemmelige aftaler, er det nødvendigt at slå fast, at disse aftaler er ugyldige. Hvis det afsløres, at arbejdsgivere har indgået en sådan aftale, skal dette straffes med bøde, ligesom der skal udbetales en erstatning til den/de berørte lønmodtager(e).

Til nr. 6

SF og EL frygter, at nogle arbejdsgivere vil true medarbejdere med firing, hvis de ikke skriver under på en jobklausul. Dette er en urimelig pression. For at forsøge at forebygge, at dette sker, foreslår SF og EL, at det slås fast i loven, at hvis en medarbejder fyres med den begrundelse, at vedkommende ikke vil skrive under på en jobklausul, er dette en usaglig afskedigelsesårsag, som dermed vil udløse en godtgørelse. Den juridiske formulering af ændringsforslaget er hentet fra den gældende deltidslovs § 4 a, stk. 3 og 4.