

fastsat til 1 Maanedes Varsel til den 1ste i en Maaned.

Under Udvalgets Drøftelser er der rejst Spørgsmaal om, hvorvidt der burde gives Arbejdsgiveren Ret til i ganske særlige Tilfælde, f. Eks. hvor Virksomheden paa Grund af Restriktioner fra det offentlige Side pludselig maa standse helt eller delvis, straks at opsigse Funktionæren med det efter den nye midlertidige Lov gældende kortere Opsigelsesvarsel uden Hensyn til, hvilket Varsel den paa-gældende hidtil ifølge Funktionærloven eller efter Aftale med Arbejdsgiveren havde Krav paa. Et enkelt af Udvalgets Medlemmer er gaaet ind for en saadan Bestemmelse og har nedenfor afgivet en Særudtale i Overensstemmelse hermed, medens der iøvrigt i Udvalget er Enighed om, at det Varsel, som Funktionæren hidtil havde Krav paa, maa betragtes som en ham tilkommende velerhvervet Rettighed, der ikke bør ophæves med øjeblikkelig Virkning, saaledes at en midlertidig kortere Opsigelsesfrist ikke bør kunne anvendes til at opsigse Funktionæren til at fratæde Stillingen tidligere, end han skulde, hvis han ved Lovens Ikrafttræden var blevet opsagt med det ham da tilkommende Varsel.

Med Hensyn til Spørgsmaalet om, i hvilken Udstrækning de midlertidige Bestemmelser om kortere Opsigelsesfrist bør finde Anvendelse paa Arbejdsforhold, der falder ind under Funktionærloven, maa det følge af Begrundelsen for disse Bestemmelser, at de kun bør kunne anvendes i Tilfælde, hvor Arbejdsgiverens Virksomhed er ramt af de for Tiden foreliggende særlige Forhold. Saafremt en Virksomhed trods den særlige Situation kan opretholde væsentlig den samme Beskæftigelse som før Krigen, ses der ikke at være Grund til for de i en saadan Virksomhed ansatte Personers Vedkommende at ændre de hidtil gældende Opsigelsesvarsler, og i alt Fald har Udvalget anset det for at ligge udenfor sin Op-gave at foreslaa nye Bestemmelser for saadanne Arbejdsforholds Vedkommende.

Det staar Udvalget klart, at der er betydelige Vanskeligheder forbundet med i en Lovtekst at afgrænse, paa hvilke Arbejdsforhold de nye Bestemmelser da skal finde Anvendelse, og at der — naar Loven begrænses til kun at gælde kriserammede Virksomheder — for den enkelte Virksomhed kan opstaa Tvivl om, hvorvidt de nye Bestemmelser finder Anvendelse paa denne, ligesom det i sidste In-

stans til en vis Grad vil bero paa Domstolenes Skøn, om de nye Bestemmelser kan anvendes i det foreliggende Tilfælde. Uanset disse Betænkeligheder har Udvalget imidlertid ment det nødvendigt at begrænse de nye Bestemmelser Anvendelsesomraade til Virksomheder, der er ramt af den nuværende Krise.

Udover Spørgsmaalet om midlertidige kortere Opsigelsesbestemmelser har Udvalget beskæftiget sig med Spørgsmaalet om, hvorvidt Funktionærlovens Opsigelsesbestemmelser bør ændres eller modificeres under Hensyn til Lov Nr. 280 af 30. Maj 1940 om midlertidig Fordeling og Regulering af Arbejde. Problemet er her, om det bør fastsættes, at en Funktionær ikke under Paaberaabelse af den for ham gældende Opsigelsesfrist skal kunne nægte at gaa med til en Arbejdsfordeling med den deraf følgende Lønregulering, jfr. § 10 i Arbejdsfordelingsloven, der fastsætter, at Bestemmelser i kollektive Overenskomster, hvorefter Lønninger er fastsat som Uge-, Maanedes- eller Aarsløn, ikke er til Hinder for, at der kan foretages en til en Arbejdsfordeling svarende Lønregulering.

Da en Arbejdsfordeling efter Lovens nuværende Affattelse, jfr. Lovens § 3, skal søges opnaaet ad Frivillighedens Vej gennem Forhandling mellem Parterne, mener Udvalget ikke, at det i Funktionærloven bør fastsættes, at en Funktionær, der ikke vil indgaa paa en Arbejdsfordeling, skal kunne afskediges uden lagttagelse af Opsigelsesvarslet. En saadan Bestemmelse bliver der efter Udvalgets Opfattelse først Anledning til at overveje, saafremt Arbejdsfordelingsloven senere maatte blive ændret derhen, at tvungen Arbejdsfordeling skal kunne etableres. Udvalget mener imidlertid ikke at kunne tage Stilling til dette Spørgsmaal, saalænge det staar hen, om tvungen Arbejdsfordeling vil blive paakrævet, og en herhenhørende Bestemmelse har efter Udvalgets Opfattelse ogsaa naturligt sin Plads i selve Arbejdsfordelingsloven.

Da der kan være Tvivl om, hvorvidt en Funktionær, der indgaa paa en Arbejdsfordeling med dertil svarende Lønregulering, senere vil kunne bestride Aftalens Gyldighed under Henviisning til Funktionærlovens § 13, hvilket han efter Udvalgets Mening i alt Fald ikke med Rette bør kunne gøre, har Udvalget foreslaaet en herpaa sigtende Tilføjelse til Funktionærlovens § 13.