

kastet foreslåede §§ 36 og 37 udgik, hvorved man ville kunne forlade det nugældende dispensationssystem og i stedet på mere udtømmende måde i selve loven angive, i hvilke tilfælde søndagsarbejde skal kunne finde sted. Herefter kan de enkelte virksomheder under ansvar efter forslaget afsnit VII selv i første række afgøre, om helligdagsarbejde er dem tilladt efter lovens bestemmelser, og myndighederne skal kun gribe ind i de tilfælde, hvor lovovertrædelser formenes at foreligge. Iøvrigt vil den forhøjelse af arbejdslønnen, der som regel indtræder ved helligdagsarbejde, i sig selv forhindre, at sådant arbejde anvendes, dersom det ikke er nødvendigt.

De nye holddriftsbestemmelser medfører særlig for en så vigtig industri som sukkerproduktionen store vanskeligheder. I kampagnen arbejder sukkerfabrikkerne uafbrudt i ca. 3 måneder. Hidtil har det været således, at et af holdene har haft fri hver søndag, hvorved bruttoarbejdstiden pr. mand har været i 1. uge 48 timer, i 2. uge 56 timer og i 3. uge 64 timer, hvilket ialt giver 168 timer pr. mand i 3 uger. Dette vil for fremtiden blive umuliggjort, og dispensation efter § 35, stk. 3, er betinget af, at det fornødne antal arbejdere ikke kan fås. For sukkerfabrikernes vedkommende er det imidlertid ikke alene spørgsmålet om det fornødne antal arbejdere, der måske nok kan skaffes, men nok så meget arbejdernes kvalifikationer, hvorfor man i alle tilfælde i lovens betingelser for dispensation må indfortolke, at de arbejdere, der kan skaffes, har den fornødne uddannelse. Hvis dette ikke er muligt, er sukkerfabrikkerne i kampagnen meget ilde stedt, da arbejderne i så fald kun må udføre 144 timers bruttoarbejde på 3 uger.

Selvom dispensation vil kunne opnås, skal der imidlertid også, jfr. § 37 a og c, gives dispensation fra forbudet mod arbejde på søn- og helligdage, jfr. bemærkningerne, pag. 86 og 87. En sådan dispensation vil jo sikkert blive givet, men det synes fuldkommen absurd at kræve to dispensationer med de ovenfor anførte sig hertil knyttede besværligheder fra to forskellige paragraffer i en nykonciperet lov, når arbejdsforholdet på dette område i forvejen var kendt, og der ikke er udsigt til, at det ændres i fremtiden, hvorfor arbejdstiden i denne industri i hvert fald ikke burde være afhængig af en dispensation fra en hovedregel, men optages som en lovbestemt undtagelse fra denne.

Det kan også anføres, selvom det måske ikke direkte vedrører dette spørgsmål, at sukkerfabrikkerne jo netop i kampagnen ligesom andre virksomheder med døgndrift betaler arbejderne en højere timeløn, hvilket må ses som en kompensation for det merarbejde, der kræves udført.

De samme vanskeligheder som for sukkerfabrikkerne opstår iøvrigt for andre virksomheder, der arbejder i 3 holds skift, og hvor arbejdstiden for den enkelte arbejder er over 144 timer for 3 uger, hvilket gælder cementfabrikkerne, brændere i kalk- og teglværksindustrien, porcelainsindustrien samt olieindustrien, svovlsyreindustrien og tovværksfabrikkerne. Vi må derfor på det indstændigste fraråde en nedsættelse af den hidtil gældende længere arbejdstid.

Til § 35, stk. 3, angående afvigelse fra bestemmelserne i stk. 2 i tilfælde, hvor der ved overenskomst mellem arbejdsgivere og arbejdere er vedtaget regler om den daglige bruttoarbejdstid, skal vi bemærke, at Højesteret ved dom af 18. december 1942 i sagen: direktoratet for arbejds- og fabriktilsynet mod „Berlingske Tidende“ statuerede, at bruttoarbejdstiden i virksomheder med døgndrift kan udstrækkes over den normale bruttoarbejdstid på 8 timer i døgnet, hvor den etablerede arbejdstidsordning med $8\frac{1}{2}$ times bruttoarbejdstid på daghold og $7\frac{1}{2}$ times bruttoarbejdstid på aften- og nat hold er i overensstemmelse med de i de faglige overenskomster i arbejdernes interesse indføjede bestemmelser om afkortning i arbejdstiden udenfor det egentlige dagarbejde.

Vi finder det derfor i overensstemmelse med denne højesteretsafgørelse upåkrævet, at spørgsmålet om afvigelser fra bestemmelserne i stk. 2 gøres afhængigt af rent administrative afgørelser i de tilfælde, hvor der ved overenskomst mellem arbejdsgivere og arbejdere er vedtaget regler om en afkortning i arbejdstiden udenfor det egentlige dagarbejde.

§ 36. Søn- og helligdagsarbejde.

Med hensyn til § 36 finder vi udover det allerede anførte grund til at fremhæve, at udtrykket „den normale arbejdstids ophør“ ikke giver en tilstrækkelig klar afgrænsning, hvadenten det fortolkes som normal arbejdstids ophør for den enkelte arbejder og da i forbindelse hermed tilladelig overtid eller den enkelte virksomheds normale arbejdstids ophør.

Overfor den sidstnævnte forståelse kan bemærkes for det første, at de enkelte arbejderkategorier eller arbejdere på en virksomhed ofte begynder eller afslutter arbejdet