

varsel. På den anden side vil den afskedigede skibsofficer normalt have ret til indtil 2 måneders sygehyre efter sømandslovens § 18 og eventuelt ret til pleje og hjemrejse efter sømandslovens § 28.

Efter bestemmelsen i udkastets § 36, *stk. 1* vil adgangen til sygeafsked af en skibsofficer som hovedregel bortfalde, således at arbejdsudygtighed som følge af sygdom principielt skal betragtes som lovligt forfald, jfr. princippet i funktionærlovens § 5. Vil rederen (skibsføreren) bringe tjenesteforholdet til ophør, må det derfor ske ved opsigelse. Er skibsofficeren for længere tid uskikket til at udføre sit arbejde, kan han imidlertid efter *2. pkt.* opsiges til fratrædelse uden hensyn til, hvad der i tjenesteaftalen måtte være bestemt om fratrædelsessted. Det samme gælder, hvis skibsofficeren lider af en sygdom, der medfører fare for de ombordværende.

Adgangen til at afskedige en skibsofficer i sygdomstilfælde foreslås bevaret i et vist omfang. Efter *stk. 2, 1. pkt.* finder bestemmelserne i udkastets § 17, *stk. 1* om afsked som følge af sygdom eller legemsskade tilsvarende anvendelse, såfremt en skibsofficer er forhyret for bestemt tid eller for en bestemt rejse eller som afløser inden for det i § 35, *stk. 3* nævnte tidsrum på 9 måneder. I disse tilfælde kan en skibsofficer altså afskediges i samme omfang som efter gældende ret, d. v. s. når han som følge af sygdommen (skaden) for længere tid er uskikket til at udføre sit arbejde eller lider af en sygdom, der medfører fare for de ombordværende. Afsked kan efter *2. pkt.* endvidere ske, hvis en skibsofficer ved sin ansættelse svigagtigt har fortiet sygdommen eller legemsskaden, eller han efter ansættelsen har pådraget sig sygdommen eller skaden med forsæt eller ved grov uagtsomhed.

Den i § 35, *stk. 1* foreslåede begrænsning i afskedsretten omfatter ikke den specielle bestemmelse om ret til at afskedige en sømand, der — uden at være fundet syg — som led i eller som følge af en påbudt lægeundersøgelse bliver forhindret i at fortsætte tjenesten, jfr. bestemmelsen i udkastets § 17, *stk. 2*, der i henhold til § 35, *stk. 1* finder anvendelse på skibsofficerer, selvom de ikke er ansat på en af de i § 35, *stk. 2* nævnte måder. Det samme gælder den i udkastets § 17, *stk. 1, 2. pkt.* foreslåede ret til at afskedige en søfarende, der som følge af graviditet bliver ude af stand til at varetage sin tjeneste.

Bestemmelsen i *stk. 3* afgrænser nærmere retten til sygehyre efter tjenesteforholdets ophør i opsigelsestilfældene, hvor den arbejdsudygtige skibsofficer har ret til hyre, medens opsigelsesfristen løber („opsigelseshyre“), jfr. bemærkningerne i det indledende afsnit, side 10-11. Var tjenesteforholdet opsagt, da skibsofficeren blev arbejdsudygtig, eller opsiges det

herefter, løber efter *1. pkt.* sygehyre vel fra tjenesteforholdets (opsigelsesfristens) udløb, men således at det i § 29, *stk. 2*, jfr. § 34, nævnte tidsrum for den maksimale sygehyre 2 måneder regnes fra det tidspunkt, da skibsofficeren som arbejdsudygtig fratrådte tjenesten om bord. Har den arbejdsudygtige skibsofficer ved sin fratrædelse af tjenesten om bord ret til „opsigelseshyre“ i mindst 2 måneder, opnår han ikke tillige ret til sygehyre efter § 29. Udløber opsigelsesfristen derimod inden 2 måneder efter fratrædelsen, får skibsofficeren ret til sygehyre til det tidspunkt, da der er forløbet 2 måneder fra fratrædelsen. Resterer der eksemplvis ved fratrædelsen en opsigelsesfrist på 1 måned, har skibsofficeren efter fristens udløb ret til indtil 1 måneds sygehyre. Sker fratrædelsen samtidig med opsigelsesfristens udløb, har den arbejdsudygtige skibsofficer ret til indtil 2 måneders sygehyre.

Efter *2. pkt.* gælder samme regel i de tilfælde, hvor en skibsofficer bliver arbejdsudygtig på et tidspunkt, da han ikke var i tjeneste på et af rederiets skibe, f. eks. i en ventetidsperiode. I disse tilfælde regnes de 2 måneder fra arbejdsudygtighedens indtræden. Bestemmelserne i *stk. 3* finder anvendelse, hvad enten opsigelse er sket fra rederens (skibsførers) side eller fra skibsofficerens side.

Efter *stk. 4* skal bestemmelserne i § 34 om den rederiansatte sømands ret til hyre under sygdom (legemsskade) eller graviditet og til pleje og eventuelt hjemrejse ved sygdom eller legemsskade (arbejdsudygtighed) indtruffet, medens sømanden ikke er i tjeneste på skib, finde anvendelse på en skibsofficer, selvom hans tjenesteforhold ikke er knyttet til rederiet som anført i § 34. Det tilsvarende skal gælde, for så vidt angår retten efter § 26 til efterhyre ved død. I opsigelsestilfældene skal sygehyrebestemmelserne dog selvsagt kun anvendes i det omfang, disse bestemmelser ifølge § 36, *stk. 3* gælder for den rederiansatte skibsofficer.

De af kommissionen foreslåede ufravigelige bestemmelser om et mindstevarsel ved opsigelse fra rederens side (§ 35, *stk. 3*) og om, at arbejdsudygtighed som følge af sygdom er lovligt forfald (§ 36, *stk. 1*), må som funktionærretlige beskyttelsesregler også gælde for den ikke rederiansatte skibsofficer. Disse bestemmelses sammenhæng med reglerne om skibsofficerernes rettigheder i sygdomstilfælde, navnlig om retten til sygehyre, taler for, at den i § 34 fastsatte udvidelse af anvendelsesområdet for reglerne om sygehyre, pleje m. v. skal gælde for skibsofficerer, selvom parterne har valgt en ansættelsesform, der ikke er en rederiansættelse som anført i § 34. Når bortses fra forhyring for en bestemt rejse, vil en skibsofficer iøvrigt oftest i praksis være rederiansat,