

Bilag 1.

Spørgsmål fra arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsministerens svar herpå.

Spørgsmål 1:

Med hvilken begrundelse har ministeren på nogle punkter valgt at foreslå regler, der går ud over, dels hvad arbejdsmarkedets parter har kunnet blive enige om, dels hvad EF-Rådsdirektivet kræver?

Svar:

Lovforslaget, der i langt overvejende grad svarer til de regler, det enkelte land er forpligtet til at gennemføre ifølge direktivet, indeholder på enkelte punkter bestemmelser, som går ud over direktivets minimumskrav. Som 2 af de væsentligste punkter kan nævnes adgangen for det enkelte arbejdsmarkedsnævn til at forkorte/forlænge 30 dages fristen (§ 23 d, stk. 2 og 3) og det forhold, at forslaget også er gældende for den offentlige sektor.

I direktivet anføres det direkte, at de enkelte medlemsstater kan give den kompetente offentlige myndighed adgang til at forkorte/forlænge fristen. Baggrunden for at foreslå sådanne regler i den danske gennemførelseslovgivning er ønsket om, at hele regelkomplekset skal være så smidigt, at der er mulighed for at fravige hovedreglen, når særlige forhold gør sig gældende enten i relation til lønmodtagerne eller i forhold til virksomheden. Det er således under de specielle bemærkninger, jfr. lovforslaget p. 7, højre spalte, fremhævet, at en forkortelse af fristen kan være rimelig, hvor løsningen kan findes hurtigere end på 30 dage, ligesom en forlængelse kan være ønskelig, når 30 dage ikke skønnes tilstrækkeligt til at finde en løsning.

I direktivet er den offentlige sektor undtaget fra regelkomplekset. Baggrunden for, at den offentlige sektor er omfattet af forslaget til den danske gennemførelseslovgiv-

ning, er et ligebehandlingssynspunkt, idet der ikke synes at foreligge grunde, som taler for, at den offentlige sektor bør undtages. Det bemærkes herved, at det af hovedorganisationerne — og også af landsarbejdsnævnet — er anset for væsentligt, at den offentlige sektor omfattes af forslaget's regler.

For så vidt angår de punkter, hvor forslaget i øvrigt går ud over direktivets minimumskrav, kan anføres, at dette er sket ud fra hensigtsmæssighedsbetragtninger med henblik på tilpasning af reglerne til danske forhold, herunder for at sikre, at reglerne kan administreres i praksis.

Spørgsmål 2:

Det ønskes oplyst, hvorledes andre EF-lande har omsat direktivets tekst til intern lovgivning. Det ønskes i denne forbindelse specielt oplyst, hvorledes og hvornår Storbritannien og Irland agter at gennemføre den nødvendige lovgivning.

Svar*):

Storbritanniens gennemførelseslovgivning af rådsdirektivet indgår i Employment Protection Act 1975. Varslingsreglerne vedlægges oversat til dansk.

Tysklands regler om varsling indgår i Kündigungsschutzgesetz 25. august 1969. Denne lov indeholder regler, som går ud over direktivets minimumskrav. Varslingsreglerne vedlægges oversat til dansk.

I *Irland* foreligger endnu ingen gennemførelseslovgivning af rådsdirektivet, og det er tvivlsomt, om denne vil foreligge inden fristens udløb den 17. februar 1977. Efter det for arbejdsministeriet oplyste, vil den irske gennemførelseslovgivning komme til at gå ud over direktivets minimumskrav, idet bl. a. mindstegrænsen for antallet af på-

*) Såvel de her omtalte oversættelser af den britiske og den tyske lovgivning som de senere modtagne oversættelser af den franske, den belgiske og den italienske lovgivning er ikke optrykt her.