

EF-SPECIALUDVALGET VEDRØRENDE
ARBEJDSMARKEDET OG SOCIALE FORHOLD

Kommentar til lovskitse IV.

Ad § 1.

Stk. 1, A. „Grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv“.

Det er en helhedsvurdering i overensstemmelse med sædvanlige arbejdsretlige regler, som må komme til anvendelse ved afgørelsen af, om afskedigelsen skyldes grunde hos lønmodtageren selv.

B. „Virksomheder“. Regler til brug ved afgrænsning af, hvad der forstås ved en virksomhed, fastsættes af arbejdsministeren, jfr. § 8 i skitsen.

C. „Normalt beskæftigede“. Opgørelsen heraf foretages ved en optælling af samtlige ansatte uden hensyntagen til, om de er heltids- eller deltidsbeskæftiget. Deltidsbeskæftigede med under 15 timers ugentlig beskæftigelse medregnes dog ikke i denne optælling, medens lønmodtagere på arbejdsfordeling medregnes. Samme optællingsmåde anvendes ved opgørelsen af antallet af planlagte afskedigelser.

Til brug ved beregning af en virksomheds normalt beskæftigede kunne man ultimo månederne februar, maj, august og november optælle de ovenfor nævnte lønmodtagere, som på disse tidspunkter er ansat i virksomhederne. — Optællingen kunne foretages umiddelbart for månedslønnede efter ovenstående regler. For de øvrige lønmodtagere i virksomheden kunne optællingen ske ved udgangen af den senest afsluttede lønningssperiode ligeledes efter ovenstående regler. Virksomhedens normale beskæftigelse kunne da beregnes ved indgangen til hvert kvartal som gennemsnittet af de 4 forudgående opgørelser. I den begyndende overgangsperiode må man starte med at lægge opgørelserne for 1. kvartal til grund, herefter for 1.+2. kvartal etc.

En egentlig beregning kan formentlig undlades, hvis antallet af normalt beskæfti-

gede notorisk ikke har passeret de i § 1 nævnte grænser, men det må sikres, at opgørelsen kan foretages efterfølgende.

Stk. 2, nr. 1. Arbejdskontrakter, som (uanset deres form skreven eller mundtlig) er afsluttet med en varighed, der afhænger af årstidernes skiften, må anses for dækket af (undtagelses)-bestemmelsen; selv om disse kontrakter stiltiende forlænges til et fastsat tidspunkt f. eks. på grund af, at det gode vejr fortsætter, så udløber de dog og har altså en begrænset varighed.

De arbejdskontrakter, om hvilke man ikke på forhånd ved, at de vil udløbe på et givet tidspunkt, skal anses for kontrakter med en ikke fastsat varighed og bør ikke udelukkes fra direktivets anvendelsesområde.

nr. 2. Til besætninger kan ikke henregnes personer, der er ansat af rederen til at udføre andet arbejde om bord end skibstjeneste, samt personer, der er ansat om bord af andre end rederen. Eksempelvis kan nævnes restaurationspersonale og andet personale, der er ansat til betjening af passagererne. En sådan afgrænsning svarer til den, der har fundet anvendelse i sømandslovens § 2, stk. 1 og 2.

nr. 3. Force majeure er ikke omtalt i undtagelsesbestemmelsen, men er en almindelig anerkendt retsgrundsætning.

Loven berører ikke de arbejdsretlige regler om kollektive arbejdskonflikter.

Ad § 2.

Stk. 1 „Lønmodtagernes repræsentanter på virksomheden“.

Såfremt der i henhold til kollektiv overenskomst eller anden aftale er valgt eller udpeget repræsentanter for de berørte lønmodtagere, skal forhandlingerne føres med disse.

Såfremt der ikke er valgt eller udpeget