

Det er af væsentlig betydning, at underretningen sker så betids, at de implicerede kan indrette sig herpå, og dette forudsætter, at nævnene træffer særdeles hurtige afgørelser om forkortelser og forlængelser af 30 dages perioden.

Under de forhandlinger, der vil finde sted med landsarbejdsnævnet efter forslagets vedtagelse, vil der fra arbejdsministeriets side i overensstemmelse med det ovenfor anførte blive foreslået ret snævre tidsfrister for nævnenes eller eventuelle underudvalgs behandlingstid i disse spørgsmål; problemet om den nærmere udformning af reglerne herfor forekommer imidlertid ret komplicerede under hensyn til praktiske forhold. Det er derfor anset for mest hensigtsmæssigt at fastsætte de nærmere regler i en bekendtgørelse fremfor i selve lovbestemmelserne.

Spørgsmål 19:

Udvalget udbeder sig ministerens bemærkninger til vedlagte artikel fra „Skive Folkeblad“ den 15. november 1976*).

Svar:

Som det fremgår af lovforslagets § 1, nr. 1, § 23 a, stk. 5, ændrer forslagets regler ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, kollektive overenskomster eller individuel aftale, ligesom forslaget ikke ændrer de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter, jfr. samme bestemmelse stk. 6.

Ved siden af de fastsatte individuelle opsigelsesvarsler løber 30 dages perioden, som skal være udløbet, inden afskedigelserne får virkning, når det drejer sig om de af forslaget omfattede afskedigelser af større omfang, jfr. forslagets § 1, nr. 1, § 23 d, stk. 1. Dette indebærer, at i de tilfælde, hvor de individuelle opsigelsesvarsler er længere end 30 dage, bliver 30 dages perioden uden betydning, for så vidt angår den individuelle beskyttelse. Såfremt de individuelle opsigelsesvarsler er kortere end 30 dage, får afskedigelserne alligevel ikke virkning, førend 30 dages perioden er udløbet.

De i artiklen omtalte kortvarige fyringer

vil således være omfattet af lovforslagets regler, såfremt det drejer sig om afskedigelser af et sådant antalmæssigt omfang, at de falder ind under lovforslagets regler. Endvidere er det en forudsætning, at det ikke drejer sig om afskedigelser, som netop i medfør af lovforslagets undtagelsesbestemmelser ikke er omfattet af forslagets regler.

Der henvises i øvrigt til de tidligere besvarelser af spørgsmålene 8, 9, 16 og 17.

Spørgsmål 20:

Kan ministeren oplyse, om man i de øvrige EF-lande er enig i den opfattelse, at den opsagte lønmodtager i 30 dages perioden har et ubetinget krav på fuld løn?

Svar:

Som det fremgår af det med skrivelse herfra af 30. f. m. fremsendte notat af 29. f. m. om andre EF-landes fortolkning af direktivets art. 4, stk. 1**), anlægger de adspurgte EF-lande samme fortolkning af direktivets nævnte bestemmelse, nemlig at lønmodtageren har et ubetinget krav om løn i 30 dages perioden, jfr. i øvrigt herved også det ligeledes med skrivelse herfra af 30. f. m. fremsendte notat af 29. f. m. om størrelsen af den udbetalte løn i 30 dages perioden i særlige tilfælde***).

Spørgsmål 21:

Vil den omstændighed, at en arbejdstager i 30 dages perioden får andet lønarbejde, medføre, at den virksomhed, som lønmodtageren er blevet afskediget fra, mister forpligtelsen til at udbetale løn i den resterende opsigelsesperiode? Er det ministerens opfattelse, at der hersker enighed blandt EF-landene om dette spørgsmål?

Svar:

Det er forudsat, at lønmodtageren ikke kan *tilpligtes* at overtage andet arbejde inden for 30 dages perioden.

Såfremt lønmodtageren *ønsker* at overtage andet arbejde inden udløbet af 30-dages perioden, må han frigøres fra sin arbejdsforpligtelse over for den hidtidige arbejdsgiver. Dette kan ske enten ved frivillig

*) Artiklen er ikke optrykt her.

**) Se bilag 2, side 27-28.

***) Se bilag 2, side 28.