

ret ansat et halvt år, og en anden, hvis man har været ansat et helt år.

Ved gennemførelsen af ferieloven af 1938 er det i bemærkningerne til loven anført, at grunden til, at ansatte under medhjælperloven er undtaget, er, at medhjælperloven behandles i den af statsministeren nedsatte landarbejderkommission. I betænkningen fra kommissionen af 1940 og i skrivelse fra kommissionen af 22. februar 1940 til statsministeren hedder det, at de i ferieloven indeholdte regler skal udvides til også at omfatte medhjælpere, og at dette kunne ske ved ændring af ferielovens § 1.

Et mindretal i kommissionen, repræsentanter for De Samvirkende Landboforeninger, anførte, at feriemærkesystemet for de 110.000 medhjælpere ansat ved landbruget ville være for kunstigt til, at det kunne gennemføres over for de middelstore og mindre landbrug.

Dette indebar, at justitsministeren ifølge folketingsforhandlinger 1956 finder »det under de nuværende forhold overvejende betænkeligt at bryde med medhjælperlovens tilvante system til fordel for en ændring, der for landbrugets vedkommende vil støde på praktiske vanskeligheder«. På den baggrund udarbejdedes et forslag til ændringer af medhjælperloven, der endnu en gang stadfæstede de to regler for frihed, som findes i medhjælperloven.

Ved lovrevisionen i 1961 tilføjedes det medhjælperlovens ferieregler, at disse ferieregler ikke kommer til anvendelse, såfremt der ved aftale eller overenskomst er sikret medhjælperen ferie med løn efter regler, der stiller medhjælperen gunstigere end foranstående bestemmelse.

Praksis har siden vist, at hvis ikke ansættelsesforholdet er ordnet ved overenskomst, så benyttes medhjælperlovens to ferieregler, som fratager medhjælperen de rettigheder, som er nævnt under punkt 5.

Ad 6

Dette forslag er analogt med funktionærlovens § 6.

Ad 7

Udgangspunktet her må være et regelsæt for ansættelse og afskedigelse, der sikrer medhjælperen samme beskyttelse og rettigheder, som findes i funktionærloven.

Endvidere bør de ændringer, som funktionærudvalget har foreslået om 120 dages reglen – det forkortede opsigelsesvarsel, hvis anvendelse ikke kan finde sted, når der er tale om arbejdsskader – indarbejdes i regelsættet.

Regelsættet skal også indeholde bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse til lønmodtagere, der afskediges, uden at afskedigelsen er rimeligt begrundet i lønmodtagernes egne forhold.

Endvidere bør medhjælperlovens nuværende § 26, stk. 3, indarbejdes i regelsættet, dog i en udvidet form, som sikrer medhjælperen retten til at vægre sig ved at udføre arbejde, som ikke er omfattet af arbejdsaftalen. Under arbejdsvægringen skal medhjælperen oppebære sin normale løn.

Regelsættet skal også omfatte en bestemmelse om, at opsigelser skal være skriftlige, at det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at der er taget saglige hensyn ved afskedigelsen, og at arbejdsvægring/arbejdsnægtelse ikke er rimeligt begrundet.

Erstatningsregler for ulovlig udeblivelse og ulovlig bortgang bør udformes, som de er i funktionærloven.

Begrundelsen herfor kan findes i de kommentarer, som Paul Kufahl og Ole Hasselbalch har gjort i den kommenterede udgave af funktionærloven, som er udgivet af Dansk Arbejdsgiverforening (8. udgave, december 1985), § 4, side 30.

Heri er bl.a. anført:

»Såfremt funktionæren gør sig skyldig i ulovlig udeblivelse (dvs. funktionæren undlader at tiltræde den aftalte ansættelse) eller ulovlig bortgang, har arbejdsgiveren krav på en erstatning, der svarer til en halv måneds løn.

Når erstatningen i disse tilfælde fastsættes til *en halv måneds løn*, skyldes det, at arbejdsgiveren ofte vil have vanskeligt ved at bevise størrelsen af det lidte tab, hvorfor man har fundet det naturligt at fastsætte en minimumserstatning.«