

*Til punkt 4*

Udgangspunktet er, at der ikke i dansk ret stilles særlige krav til ansættelsesaftalens udformning. For visse typer ansættelsesaftaler er dog i lovgivningen stillet krav om skriftlig kontrakt samt om det nærmere indhold i kontrakten.

For at undgå, at der senere opstår uenighed i ansættelsesforholdet om arbejdsvilkårene, bør der ved alle ansættelser indføres skriftlige ansættelseskontrakter indeholdende alle relevante oplysninger. Der tænkes bl.a. på følgende oplysninger:

- a) Oplysning om, hvorvidt aftalen er indgået med henblik på fast tilknytning til virksomheden, eller om der er tale om tids- eller opgavebegrænset ansættelse.
- b) Oplysning om løn og andre ydelser fra arbejdsgiveren.
- c) Oplysning om ugentlig og daglig arbejdstid.
- d) Arbejdsbeskrivelse.
- e) Eventuel prøvetid.

*Til punkt 5*

Det er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at de ansatte uden løntab kan nægte at udføre pålagt arbejde, der kan medføre livsfare eller akut helbredsrisiko. Reglen har fundet direkte udtryk i Normens § 5, stk. 2 («Liv og velfærd»). I nogen udstrækning anerkendes i den arbejdsretlige praksis en videregående ret til arbejdsnedlæggelse, uanset der ikke foreligger nogen egentlig eller aktuel fare for lønmodtagerens liv eller helbred. Dette er navnlig tilfældet, hvor offentligtretlige forskrifter samt overenskomst-mæssige regler om arbejdsmiljøet ikke overholdes af arbejdsgiveren.

Retten til arbejdsvægring uden løntab bør omfatte alle tilfælde af pålagt arbejde i strid med forskrifter for arbejdspladsens indretning og arbejdets udførelse samt alle yderligere tilfælde, hvor lønmodtageren med rimelig grund kan frygte for sit liv og helbred. Som et eksempel på et tilfælde, der må omfattes heraf, kan nævnes gravides arbejde ved edb-skærme.

Om bevisbyrdespørgsmålet henvises til det under punkt 14 anførte.

*Til punkt 6*

Den arbejdsretlige praksis samt en del overenskomstbestemmelser giver arbejdsgiverne en meget vidtgående adgang til – uden varsel – at afskedige de ansatte ved midlertidige arbejdshindringer, eksempelvis på grund af råvaremangel, maskinstandsning, andre ansattes overenskomstmæssige strejker og lignende force majeure-situationer. I de fleste tilfælde

hjemsendes den ansatte uden løn, indtil der igen er arbejde.

Som påpeget i betænkning 1072/1986, side 109 f om supplerende dagpenge og fejludbetalinger virker arbejdsløshedsforsikringen ofte i disse tilfælde som en form for indirekte erhvervsstøtte, der yderligere fratager arbejdsgiverne en tilskyndelse til en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af produktionen.

Det bør fremhæves, at funktionærer ikke kan afskediges af disse årsager uden sædvanligt opsigelsesvarsel samt løn i opsigelsesperioden.

Retstilstanden på dette område er åbenbart urimelig. Der bør derfor gennemføres en generel regel, der udelukker afskedigelser uden varsel på grund af force majeure og lignende samt hjemsendelser uden sædvanlig løn.

*Til punkt 7*

Formålet med bestemmelsen er at fastslå de tilfælde, hvor en lønmodtager kan være fraværende fra arbejdet uden at misligholde sine forpligtelser. Det bør her fastsættes, at fravær, der ikke kan tilregnes den enkelte eller er begrundet i tvingende personlige årsager, er lovligt fravær.

Som eksempel på fravær, der ikke kan tilregnes den enkelte arbejdstager, kan nævnes afbrydelser i den kollektive trafik, der medfører for sent fremmøde på arbejdet. Som eksempel på fravær, der er begrundet i tvingende personlige årsager, kan nævnes jobsøgning og sygdom hos mindreårige hjemmeboende børn. Der kan endvidere nævnes læge- og tandlægebesej, der ikke kan foretages uden for arbejdstiden.

Der tages ikke ved forslaget endelig stilling til dækning af løntabet under lovligt fravær. Det må overvejes at indføre minimumsregler for dækning for løntab under en opsagt lønmodtagers jobsøgning og ved børns sygdom med visse tidsmæssige begrænsninger. Der kan etableres en refusionsordning med statstilskud, som kombineres med en kollektiv forsikringsordning for arbejdsgiverne.

*Til punkt 8*

Foruden i de under pkt. 6 nævnte tilfælde af force majeure og lignende kan en arbejdsgiver uden varsel kun afbryde (hæve) ansættelsesforholdet, såfremt den ansatte gør sig skyldig i en grov misligholdelse heraf. Berettigelsen af en sådan bortvisning vil ofte kræve en forudgående advarsel, samt at arbejdsgiveren reagerer umiddelbart efter, at han bliver bekendt med forholdet.