

og arbejdsløshedsforsikring m.v. Kapitel 5 a handler om kollektive afskedigelser.

Hertil kommer, at den forskellige lønmodtagerbeskyttelse ikke har nogen saglig begrundelse. For så vidt angår tjenestemænd og ansatte i uddannelsesforhold samt muligvis søfolk kan det dog ikke på forhånd afvises, at der er særlige forhold, som betinger en særskilt regulering. Uanset dette må det principielle udgangspunkt fastholdes, nemlig at arbejdsvilkårene i henhold til lovgivningen må være ensartede for samtlige lønmodtagere. Forskelle må kræve en særlig begrundelse. Noget andet er de aftalte arbejdsvilkår i henhold til de kollektive overenskomster, som naturligt vil afspejle forskellige prioriteringer mellem de enkelte faggrupper.

Loven skal medvirke til en indsnævring af de nævnte forskelle og således bane vejen for den senere samlede og ensartede regulering af lønmodtagernes retsstilling, der efterhånden er et bredt ønske om.

#### *Til punkt 14*

Det er en kendt sag, at det ikke er nok at have ret, men at det tillige er nødvendigt at kunne bevise det. Her er spørgsmålet om bevisbyrde afgørende. Når arbejdsgiverne hæger om ledelsesretten, er det naturligt også at lægge bevisbyrden for, at denne udøves ud fra saglige hensyn hos dem, der er nærmest til at begrunde egne dispositioner.

For så vidt angår forslaget under punkt 5 er problemet af en lidt anden karakter. Alligevel er det arbejdsgiverne, der som udgangspunkt fastsætter vilkårene for produktionen. Som anført under pkt. 5 kan det ikke accepteres, at usikkerhed om produktionens arbejdsmiljømæssige konsekvenser skal være lønmodtagernes risiko med mulige livs- og helbredstruende følger. Bevisbyrden for arbejdsvægringers manglende rimelige begrundelse i en sådan usikkerhed må derfor også lægges hos arbejdsgiverne.

#### *Til punkt 15*

Straf for overtrædelse af den ansættelsesretlige lovgivning har i praksis et ringe anvendelsesområde, ligesom anvendelse af denne sanktion næppe er hensigtsmæssig frem for andre sanktioner i forhold til at sikre reglernes overholdelse.

Den fra f.eks. ligestillingslovgivningen kendte mulighed for økonomisk godtgørelse vil være at fore-

trække ved krænkelse af rettigheder i henhold til forslaget punkt 1, litra a og b.

For så vidt angår usaglige afskedigelser, jf. pkt. 1, litra c, er genansættelse foruden dækning af løntabet i den mellemliggende periode eneste logiske konsekvens, såfremt den usagligt afskedigede lønmodtager ønsker dette. Det er i så henseende ikke rimeligt at imødegå en obligatorisk adgang til genansættelse med mulige efterfølgende samarbejdsvanskeligheder. Efter genansættelsen påhviler det begge parter at medvirke til et rimeligt samarbejde, og den genansattes manglende vilje hertil udgør en saglig afskedigelsesgrund. I situationen er det arbejdsgiveren, der har foretaget en usaglig afskedigelse, og denne må derfor naturligt bære risikoen for, at samarbejdet muligt ikke kan genetableres.

Godtgørelsen til den usagligt afskedigede lønmodtager, der ikke ønsker genansættelse, må fastsættes ud fra niveauet, der fastlægges i loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

#### *Til punkt 16*

Princippet om prioritet for behandling af tvister i det fagretlige system frem for ved de almindelige domstole er velkendt, jf. f.eks. § 1, stk. 3, i ligebehandlingsloven og i loven om lige løn til mænd og kvinder. Efter forslaget er det dog alene den omstændighed, at den krænkede er omfattet af en kollektiv overenskomst, der medfører tvisters behandling i det fagretlige system. Det er således uden betydning, om den kollektive overenskomst indeholder regler svarende til lovens regler.

#### *Til punkt 17*

Utilsigtede konsekvenser af at gennemføre en ensartet regulering for samtlige lønmodtagergrupper kan afbødes ved at tillade fravigelser fra den i loven fastsatte ordning, såfremt dette sker ved kollektiv overenskomst.

Mens ansættelseslovgivningen i reglen altid vil kunne fraviges til fordel for lønmodtagerne, således at lovgivningen har karakter af en minimumslov, må det udtrykkeligt fastsættes, hvilke af lovens bestemmelser der skal kunne fraviges »til skade« for lønmodtagerne. Der kan her være tale om at tillade fravigelse af punkt 9. Eksempelvis er funktionærers opsigelsesvarsler muligt ikke generelt anvendelige på forholdene i byggefagene.