

Beslutningsforslag nr. B 99. Fremsat den 29. januar 1988 af Bakholt (S), Jytte Andersen (S), Svend Auken (S), Lone Møller (S), Kaj Poulsen (S), Hans Strunge (S) og Taanquist (S)

Forslag til folketingsbeslutning om lønmodtageres tryghed i ansættelsen

Det pålægges regeringen at fremsætte et lovforslag inden den 1. januar 1989 om lønmodtageres tryghed i ansættelsen. Forslaget, der skal regulere ansættelsessituationen, forholdene under ansættelsen samt afskedigelsessituationen, udarbejdes ud fra følgende retningslinjer:

- 1) Ved lovforslaget skal en arbejdsgiver pålægges en generel forpligtelse til alene at tage saglige hensyn ved
 - a) ansættelse af lønmodtagere,
 - b) dispositioner i forhold til de ansatte under ansættelsen,
 - c) ved afskedigelser.
- 2) Lovforslaget må indeholde en regulering af ansøgers oplysningspligt. Forslaget må herunder indeholde et forbud imod, at en arbejdsgiver under en ansættelsessamtale stiller spørgsmål om forhold, som det efter pkt. 1 er usagligt at tillægge betydning. Forslaget må endvidere indeholde en regulering af, hvilke undersøgelser en arbejdsgiver kan forlange at en ansøger skal underkaste sig, samt hvilke krav en arbejdsgiver kan stille med hensyn til at se udskrifter af registre m.v. vedrørende ansøgeren.
- 3) Lovforslaget må endvidere indeholde en regulering af ansættelsesproceduren. Der må herunder fastsættes en adgang for ansøgeren til at få en samtale med tillidsrepræsentanten i virksomheden. Tillidsrepræsentanten må endvidere sikres deltagelse i ansættelsessamtaler samt en udtalelse med hensyn til, hvilke ansøgere der skal ansættes.
- 4) Lovforslaget må endvidere indeholde et krav om, at der i forbindelse med en ansættelse udarbejdes en skriftlig ansættelsesaf-tale samt om det nærmere indhold af denne aftale.
- 5) Lovforslaget må endvidere give lønmodtageren adgang til uden løntab at vægre sig imod arbejdets udførelse, såfremt vægringen er rimeligt begrundet i arbejdsmiljø-mæssige forhold.
- 6) Lovforslaget må endvidere indeholde et forbud mod uvarslede afskedigelser eller hjemsendelser uden løn i tilfælde af arbejdsmangel.
- 7) Lovforslaget må endvidere indeholde bestemmelser om de tilfælde, hvor lønmodtageren lovligt kan forsømme arbejdet, samt en regulering af kravet på vederlaget under fraværet.
8. Lovforslaget må endvidere indeholde proceduremæssige regler for bortvisning af lønmodtagere.
9. Lovforslaget må endvidere indeholde bestemmelser om opsigelsesfrister med udgangspunkt i funktionærlovens § 2. Forslaget må medtage bestemmelser om ændringer i »120-dages-reglen«.
- 10) Lovforslaget må endvidere indeholde en fortrinsret til genansættelse af lønmodtagere, der er afskediget på grund af arbejdsmangel. Ved lovforslaget skal der tages anciennitetsmæssige hensyn samt et særligt hensyn til, om den afskedigede havde status af tillidsrepræsentant.

åbf000099988

- 11) Lovforslaget må endvidere indeholde regler om fratrædelsesgodtgørelse til lønmodtagere, der sagligt afskediges, uden at afskedigelsen dog er rimeligt begrundet i lønmodtagerens egne forhold.
- 12) Lovforslaget skal så vidt muligt omfatte alle lønmodtagere.
- 13) Lovforslaget skal udarbejdes med henblik på, at dette senere kan indgå i en samlet lov om lønmodtagernes retsstilling i ansættelsesforhold.
- 14) Lovforslaget skal indeholde bestemmelser om bevisbyrde ved tvisters opståen, herunder fastsætte, at bevisbyrden for, at der er taget saglige hensyn i de tilfælde, der er omfattet af pkt. 1, påhviler arbejdsgiveren samt tilsvarende for så vidt angår bevisbyrden for, at arbejdsvægringer efter pkt. 5 ikke er rimeligt begrundet i hensynet til arbejdsmiljømæssige forhold.
- 15) Lovforslaget må indeholde en regulering af sanktioner for overtrædelse af lovens bestemmelser i form af straf, godtgørelse samt genansættelse. Ved usaglig afskedigelse indføres adgang til obligatorisk genansættelse. Der fastsættes bestemmelser om godtgørelse til lønmodtagere, hvis retigheder er krænkede efter forslagens pkt. 1.
- 16) Lovforslaget må i mindst muligt omfang gribe ind i det eksisterende fagretlige system. Det må derfor fastsættes, at tvister om overtrædelse af lovens bestemmelser, i det omfang den krænkede lønmodtager er omfattet af en kollektiv overenskomst, behandles i det fagretlige system. I øvrige tilfælde behandles tvister på sædvanlig vis ved de civile domstole.
- 17) Lovforslaget må som udgangspunkt udformes som en lov, der angiver de minimale krav. Det må dog overvejes at give adgang til ved kollektive overenskomster at fravige lovens bestemmelser i nærmere angivet omfang. Lovforslaget må ikke medføre, at hidtil gældende vilkår, herunder funktionsvilkår, kan forringes.

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

Tryghedsforholdene er stærkt truet for store lønmodtagergrupper på arbejdsmarkedet. Der foregår en stor udskiftning af lønmodtagerne i virksomhederne. Hvert år berøres 700.000 af arbejdsløshed. Og mange bliver langtidsledige. Ca. 75.000 er arbejdsløse næsten hele året. Det går især ud over de ikke-faglærte, kvinderne og de unge. De mister tilknytningen til arbejdsmarkedet, har de dårligste uddannelsesmuligheder og de mest usikre ansættelsesvilkår.

De hurtige forandringer på fremtidens arbejdsmarked med baggrund i den teknologiske udvikling vil forstærke den store opsplitning og de ulige vilkår mellem de forskellige lønmodtagergrupper.

Derfor bør der gribes ind nu for at sikre lønmodtagerne et bedre fundament af tryghedsskabende foranstaltninger. Det er bl.a. bedre job, bedre uddannelse, bedre vilkår i ansættelse og bedre vilkår ved afskedigelse. Disse tryghedsforanstaltninger skal også ses i sammenhæng med, at der bevidst skal sættes på at styrke konkurrencesektoren i bred forstand og på at løse de store balanceproblemer over for udlandet.

Tryghed i jobbet vil skabe sammenhæng i arbejdslivet og give den enkelte mulighed for at følge med i forandringerne og mulighed for at påvirke dem.

Siden 60'erne er der sket væsentlige strukturforandringer i ansættelsesvilkårene. Stadig flere højtuddannede faglærte arbejdere ansættes på funktionærlignende vilkår. Samtidig kan der spores tendenser til, at ufaglærte arbejdere i visse områder er på vej mod daglejerstatus som følge af stor hyppighed i afskedigelserne.

Danmark er bagefter, når det gælder tryghedsforholdene for store grupper af lønmodtagere sammenlignet med andre industrialiserede lande, f.eks. Norge, Sverige, Storbritannien og Vesttyskland. I forhold til disse lande har Danmark de mindst udviklede tryghedsbestemmelser/afskedigelsesregler.

I Danmark er det overladt virksomhedsledelsen inden for meget enkle regler at ansætte og afskedige

medarbejdere med relativt kort varsel og uden økonomiske følger.

Dette specielle træk i dansk industri gør det meget lettere at lede et firma i Danmark end i mange andre lande, når firmaet skal lukkes eller indskrænke og medarbejdere afskediges.

I dette perspektiv skal forslaget om tryghed i ansættelsen også ses.

Siden begyndelsen af 80'erne har spørgsmålet om tryghed i ansættelsen haft en central placering i den danske fagbevægelse. Af flere grunde.

For det første har arbejdsgiverne med baggrund i den store arbejdsløshed indledt en praksis med vilkårlighed i afskedigelser af lønmodtagerne.

For det andet har den teknologiske udvikling med strukturforskydninger i kvalifikationskravene og en ændret anvendelse af arbejdskraften aktualiseret behovet for tryghedsaftaler. Det blev første gang manifesteret i Teknologiaftalen, der trådte i kraft i marts 1981 som tillæg til samarbejdsaftalen.

Men det er ikke tilstrækkeligt.

Teknologiaftalen kan ikke sikre tryghed i jobbet alene, men må suppleres med andre regler.

Derfor er der behov for en stramning af mulighederne for at foretage individuelle afskedigelser, lige som der i forslaget lægges op til et reelt samarbejde mellem ansatte og ledelse om ansættelsesregler.

De udenlandske erfaringer, hvor afskedigede har ret til genansættelse, hvis afskedigelsen skyldes arbejdsmangel og der igen kommer arbejde på virksomheden, må også indgå her.

Der er som nævnt meget store forskelle i de forskellige lønmodtagergruppers tryghedsforhold. Nogle er omfattet af private aftaler, andre af lovgivning. Lovgivningen omfatter særlige ansættelsesvilkår for bestemte kategorier på arbejdsmarkedet, f.eks. med tjenestemandsløven, funktionærloven, lærlingeløven, sømandsløven.

Hovedparten af LO's medlemmer er privatansatte omfattet af kollektive overenskomster, hvor ansættelsesforholdet reguleres via hovedaftalen, samarbejdsaftalen og faglige/lokale aftaler.

Med hensyn til de indgåede tryghedsbestemmelser tegner der sig et meget broget billede. Der er ikke noget klart mønster i tryghedsbestemmelserne, der tenderer til at være forskellige både inden for samme branche og inden for samme forbund.

Der er derfor behov for en rammelovgivning om tryghed i ansættelsen.

Formålet med forslaget til en tryghedsreform er ikke at lave stive regler, men et sæt af tidssvarende og moderne retningslinjer til gavn for både lønmodtagere og virksomheder.

Hensigten er mere ensartede retningslinjer, der gælder for alle, men med mulighed for at afvige på nogle områder.

Tryghed i ansættelsen og i jobbet kræver en bedre personale- og uddannelsesplanlægning i virksomhederne.

Socialdemokratiet fremsætter også lovforslag om kollektive afskedigelser sammen med tryghedsforslaget, jf. det samtidig fremsatte forslag til lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelse i større omfang (L 200).

Bemærkninger til forslagens enkelte punkter

Til punkt 1.

At arbejdsgiveren skal udøve ledelsesretten ud fra saglige hensyn burde være en selvfølge. Imidlertid er alene offentlige arbejdsgivere i medfør af de almindelige forvaltningsretlige regler generelt forpligtede hertil.

Private arbejdsgivere er derimod som udgangspunkt fritstillede. En privat arbejdsgiver kan f.eks. i sin ansættelsespolitik udøve racediskrimination, uanset at Danmark ved at ratificere FN-konvention af 21. december 1965 om afskaffelse af alle former for racediskrimination har forpligtet sig til at sikre, at racediskrimination ikke finder sted.

Race, køn, hudfarve, religion, politiske, seksuelle, sociale og familiemæssige forhold er som udgangspunkt usaglige hensyn, mens en persons vandel og helbred kan være irrelevante i nogle tilfælde og relevante i andre.

Det afgørende er, om et hensyn er relevant for at varetage den pågældende stilling. Eksempelvis vil det være sagligt at lægge vægt på, om en ansøger til en stilling som kasserer er straffet for berigelseskriminalitet, mens det ved en række andre stillinger vil være et usagligt hensyn.

Med det anførte under litra b tænkes på lønfastsættelse, forfremmelser, forflytninger, uddannelse og lignende.

Ved afskedigelser må det ved saglighedsvurderingen tages i betragtning, om omplacering samt omskoling forinden har været forsøgt.

Lovforslaget må også omfatte offentlige arbejdsgivere, idet de retlige sanktionsmuligheder ved overtrædelse af den nævnte eksisterende forpligtelse til saglig behandling er særdeles uklare.

Om bevisbyrde og sanktioner henvises til det under punkt 14 og punkt 15 anførte.

Til punkt 2

En ansøger bliver i forbindelse med ansættelsessamtalen udsat for en række spørgsmål. Det antages, at ansøgeren er berettiget til at nægte at svare på spørgsmål, der ikke er sagligt relevante for arbejdsgiveren. Eksempelvis har arbejdsministeren udtalt, at det vil være urimeligt at spørge en kvindelig ansøger om, hvorvidt hun anvender p-piller. Arbejdsministeren henviste til ligebehandlingsloven.

Problemet er imidlertid, hvad det indebærer, at det er berettiget at nægte at svare på spørgsmål uden betydning for det eventuelle ansættelsesforhold. Konsekvensen af en sådan nægtelse vil ofte være, at ansøgeren ikke ansættes allerede af den grund.

Der er imidlertid kun ringe muligheder for at sanktionere uberettigede spørgsmål. Det ovenfor nævnte tilfælde indebærer en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2, der kan medføre bødestraf, jf. § 12. I tilfælde, hvor der stilles spørgsmål, der strider imod en overenskomstbestemmelse, vil der principielt foreligge et overenskomstbrud, der kan forfølges på sædvanlig vis. Dette vil sjældent være tilfældet.

Der er behov for en regulering af, hvilke spørgsmål en arbejdsgiver kan stille ved en ansættelsessamtale.

I tilknytning hertil må fremhæves de store principielle problemer, der er med hensyn til undersøgelser, som en arbejdsgiver forlanger at en ansøger skal underkaste sig (f.eks. for AIDS) samt med hensyn til krav om at se udskrifter af registre (f.eks. en straffeattest). Reguleringen må også omfatte disse forhold.

Til punkt 3

Formålet med dette punkt er at sikre, at lønmodtageren får alle relevante oplysninger om jobbet. Forslaget vil endvidere kunne modvirke, at arbejdsgiveren stiller spørgsmål i strid med punkt 2. Endelig må forslaget ses som et naturligt led i udviklingen af samarbejdet mellem virksomhedsledelse og ansatte.

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 overenskomstmæssige 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 overenskomststridige 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 tandlægebesøg, 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 her 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.

I en række overenskomster er det endvidere foreskrevet, at forholdet forinden skal drøftes med tillidsrepræsentanten.

Det er ikke muligt i en generel regel at fastsætte de tilfælde, hvor en bortvisning vil være berettiget. Man kan alene generelt regulere visse formelle betingelser for en bortvisning. Disse kan være:

- a) som hovedregel en forudgående advarsel,
- b) en forhandling med tillidsrepræsentanten,
- c) en umiddelbar reaktion fra arbejdsgiveren og
- d) efter påkrav en skriftlig begrundelse herfor.

Til punkt 9

Opsigelsesvarslernes længde er et af de vigtigste elementer i tryghed i ansættelsen. Udgangspunktet bør være varslerne i funktionærloven, således at kortere varsel bør kræve en særlig begrundelse.

Der kan være anledning til særligt at nævne overvejelserne i betænkning 1022/1984 »Revision af funktionærloven«, afgivet af funktionærlovsudvalget om ændringer i den såkaldte 120-dages regel i funktionærlovens § 5, stk. 2. På grundlag af denne regel har der på visse, herunder især offentlige arbejdspladser udviklet sig en særdeles uheldig praksis, hvorefter arbejdsgiveren automatisk, når de 120 dage er forløbet, foretager afskedigelse med det forkortede varsel uden hensyntagen til, om der f.eks. snart er udsigt til, at sygdommen er overstået.

For det andet er det urimeligt, at ansatte, der har været ansat i en lang årrække hos den samme arbejdsgiver, pludselig på grund af sygdom får forkortet opsigelsesvarslet betydeligt uden hensyntagen til ancienniteten på opsigelsestidspunktet.

Det nævnte udvalg har i enighed foreslået ændringer i loven, der tager højde for disse forhold. Udvalgets lønmodtagerrepræsentanter har endvidere foreslået, at det forkortede opsigelsesvarsel ikke skal kunne anvendes, når arbejdsudygtigheden skyldes arbejdsskade.

Disse forslag må indgå. Herudover må der tages stilling til betydningen af delvis sygefravær. Det bemærkes, at arbejdsministeren har udtalt, at delvis fravær – f.eks. halve dage – medregnes som hele dage i relation til 120-dages reglen. Denne fortolkning, hvorom der verserer en sag ved domstolene, modvirker den syges muligheder for genoptagelse af arbejdet efter lang tids sygdom.

Til punkt 10

Forslaget skal – foruden at give øget tryghed i ansættelsen – hindre, at arbejdsgivere benytter arbejdsmangelsituationer til at foretage udrensninger i arbejdsstyrken f.eks. af fagligt aktive, herunder tillidsrepræsentanter.

Til punkt 11

Forslaget tager især sigte på arbejdsmangelsituationer.

Efter funktionærlovens § 2 a har en funktionær ved opsigelse krav på fratrædelsesgodtgørelse, såfremt han har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år. Fratrædelsesgodtgørelsen, der udgør 1, 2 eller 3 måneders løn, har til formål at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer med lang tids beskæftigelse i virksomheden.

Såfremt man ved hjælp af fratrædelsesgodtgørelser ønsker tillige at motivere arbejdsgiverne til at undlade at foretage afskedigelser, er det nødvendigt, at anciennitetskravet nedsættes betydeligt. Det afgørende må endvidere være lønmodtagernes samlede anciennitet i virksomheden.

Forslaget skal kunne hindre, at der ved nedskæring i en virksomheds arbejdsstyrke vælges at lukke danske afdelinger, idet de økonomiske konsekvenser her er mest *gunstige i forhold til lukning* af udenlandske afdelinger. Godtgørelsens størrelse må fastsættes i overensstemmelse hermed.

Til punkt 12 og 13

Lønmodtagernes retsstilling i ansættelsesforhold er uoverskuelig. Uoverskueligheden fremgår af følgende:

- 1) For store personalegrupper er forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtagere reguleret ved lov. Dette gælder for funktionærer, medhjælpere, sømænd, tjenestemænd, lærlinge og efg-elever.
- 2) Lønmodtagerbeskyttelsen er vidt forskellig i de forskellige love.
- 3) Store lønmodtagergrupper er uden en generel lovregulering af ansættelsesforholdet. Her gælder bestemmelserne i den kollektive overenskomst – eller eventuelt kun, hvad der er aftalt mundtligt eller skriftligt mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver.
- 4) Videre reguleres lønmodtagerens retsstilling i en række forskellige love som f.eks. ferieloven, lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder, lov om barselorlov, lov om værnepligtsorlov, lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og kapitel 5 a i lov om arbejdsformidling 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 foretrække ved krænkelser af rettigheder i henhold til forslagets 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.