

4. En arbejder, der mener, at han er afskediget med urette, bør, medmindre sagen er blevet tilfredsstillende ordnet gennem sådanne organer, som måtte bestå eller blive oprettet inden for den pågældende virksomhed i medfør af nærværende henstilling, have adgang til inden for en rimelig frist at indanke denne opsigelse til et i henhold til en kollektiv overenskomst oprettet organ eller til et neutralt organ, såsom en domstol, en voldgiftsmand, en voldgiftskommission eller et lignende organ; den pågældende arbejder bør, såfremt han ønsker det, have bistand af en person, der repræsenterer ham.

5. (1) De i pkt. 4 omhandlede organer bør have beføjelse til at undersøge de for opsigelsen angivne grunde og andre omstændigheder ved sagen samt afsige en kendelse om opsigelsens berettigelse.

(2) Bestemmelsen i stk. (1) bør ikke fortolkes således, at det neutrale organ bør være beføjet til at blande sig i, hvor stor virksomhedens arbejdsstyrke bør være.

6. De i pkt. 4 omhandlede organer bør, såfremt de finder opsigelsen uberettiget, være beføjet til at dekretere, at der ydes den pågældende arbejder, såfremt han ikke genantages (eventuelt med efterbetaling af ikke-udbetalt løn), en passende erstatning eller en sådan anden form for godtgørelse eller kombineret erstatning og godtgørelse, som måtte blive fastsat efter de i pkt. 1 anførte metoder.

7. (1) En arbejder, hvis beskæftigelse skal ophøre, bør være berettiget til et rimeligt opsigelsesvarsel eller en erstatning, der træder i stedet herfor.

(2) Efter opsigelsen bør arbejderen såvidt muligt være berettiget til i rimeligt omfang at få fri i arbejdstiden til at søge anden beskæftigelse.

8. (1) Ved afskedigelsen bør den afskedigede arbejder være berettiget til på anmodning at modtage en erklæring fra arbejdsgiveren med angivelse af tidspunkterne for hans antagelse og fratræden samt arten af det arbejde eller de arbejder, hvorved han har været beskæftiget.

(2) En sådan erklæring bør ikke indeholde noget, der er til ugunst for arbejderen.

9. Der bør ydes afskedigede arbejdere en vis indtægtsbeskyttelse. En sådan beskyttelse kan bestå i arbejdsløshedsforsikring eller andre former for social tryghed eller en ydelse ved fratræden eller andre lignende ydelser, der udredes af arbejdsgiveren, eller en kombination af ydelser, alt efter det enkelte lands lovgivning eller administrative forskrifter, kollektive overenskomster eller den af arbejdsgiveren fulgte personalepolitik.

10. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiverne bør forhandle med arbejderrepræsentanterne, før der

træffes endelig afgørelse i de enkelte afskedigelses-sager, bør afgøres ved de i pkt. 1 anførte metoder.

11. (1) Hvor det drejer sig om afskedigelse på grund af en alvorlig forseelse, kan arbejdsgiveren undlade opsigelsesvarsel eller erstatning, der træder i stedet herfor, og den ydelse ved fratræden eller andre lignende ydelser, der udredes af arbejdsgiveren, kan i givet fald tilbageholdes.

(2) Afskedigelse for alvorlig forseelse bør kun finde sted i tilfælde, hvor det ikke efter reglerne om god tro kan kræves, at arbejdsgiveren træffer andre foranstaltninger.

(3) En arbejdsgiver bør anses for at have givet afkald på sin ret til at afskedige for alvorlig forseelse, såfremt han ikke har foretaget en sådan afskedigelse inden for et rimeligt tidsrum efter at han er blevet bekendt med den alvorlige forseelse.

(4) En arbejder bør anses for at have givet afkald på sin ret til appel i anledning af afskedigelse for en alvorlig forseelse, såfremt han ikke har indanket afgørelsen inden for et rimeligt tidsrum efter at han har modtaget underretning om afskedigelsen.

(5) Før en afgørelse om at afskedige en arbejder for en alvorlig forseelse træder endelig i kraft, bør arbejderen have adgang til straks at afgive en forklaring i sagen, eventuelt med bistand af en person, der repræsenterer ham.

(6) Ved anvendelsen af bestemmelserne i nærværende stykke bør definitionen eller fortolkningen af „alvorlig forseelse“ samt præciseringen af „rimeligt tidsrum“ ske ved de i pkt. 1 anførte metoder.

III. Supplerende bestemmelser om indskrænkning af arbejdsstyrken.

12. Alle vedkommende parter bør ved egnede foranstaltninger tage positive skridt til såvidt muligt at undgå eller begrænse indskrænkninger af arbejdsstyrken, uden at det går ud over virksomhedens effektive drift.

13. (1) Når der påtænkes en indskrænkning af arbejdsstyrken, bør der på et så tidligt stadium som muligt forhandles med arbejdernes repræsentanter om alle relevante spørgsmål.

(2) De spørgsmål, hvorom forhandlinger bør finde sted, kan omfatte foranstaltninger til forebyggelse af indskrænkninger af arbejdsstyrken, begrænsning af overarbejde, uddannelse og omskoling, flytninger mellem de forskellige afdelinger, spredning af afskedigelser over en vis periode, foranstaltninger til imødegåelse af indskrænkningernes virkninger for de pågældende arbejdere samt udvælgelse af de arbejdere, der skal berøres af indskrænkningerne.