

Ved afgørelsen af, om der foreligger en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, er det en helhedsvurdering i overensstemmelse med sædvanlige arbejdsretlige regler, som må komme til anvendelse ved afvejelsen af, om afskedigelsen skyldes grunde hos lønmodtageren selv.

Stk. 2. svarer til direktivets art. 1, stk. 2, idet arbejdstagere i den offentlige administration m. v. dog ikke er undtaget fra nærværende forslags regler om varsling m. v., jfr. den nævnte bestemmelse i direktivet (b).

Til nr. 1 har kommissionen som fortolkningsbidrag præciseret følgende:

Arbejdsaftaler, som (uanset deres form skrevet eller mundtlig) er afsluttet med en varighed, der afhænger af årstidernes skiften, må anses for dækket af (undtagelses-)bestemmelsen; selvom disse aftaler stiltiende forlænges til et fastsat tidspunkt f. eks. på grund af, at det gode vejr fortsætter, så udløber de dog og har altså en begrænset varighed.

De arbejdsaftaler, om hvilke man ikke på forhånd ved, at de vil udløbe på et givet tidspunkt, skal anses for aftaler med en ikke fastsat varighed og bør ikke udelukkes fra direktivets anvendelsesområde.

Undtagelsen omfatter alene arbejdsforhold mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Nr. 2 undtager besætninger på søgående skibe fra forslagens regler om varsling m. v.

Til besætninger kan ikke henregnes personer, der er ansat af rederen til at udføre andet arbejde ombord end skibstjeneste, samt personer, der er ansat om bord af andre end rederen. Eksempelvis kan nævnes restaurationspersonale og andet personale, der er ansat til betjening af passagererne. En sådan afgrænsning svarer til den, der har fundet anvendelse i sømandsløvens § 2, stk. 1 og 2.

Bestemmelsen i nr. 3 fører til, at lønmodtagere — der afskediges som følge af en standsning, der skyldes en retsafgørelse, eller som er en nødvendig følge heraf — ikke er omfattet af forslagens regler om varsling m. v. Ved retsafgørelse forstås i almindelighed en afgørelse truffet af en almindelig eller særlig domstol. En domstolsafgørelse i en civil sag eller en skifteretsafgørelse om konkurs eller tvangsakkord vil således være omfattet af bestemmelsen. Det samme gælder skifterettens afgørelse om en virksomheds ophør i henhold til aktie- eller anpartsselskabslovene. Derimod falder en virksomheds ophør på grundlag af en generalforsamlingsbeslutning uden for bestemmelsen, og det samme gælder standsning på grund af en administrativ myndigheds beslutning, f. eks. i henhold til miljølovgivning-

gen. Heller ikke anmeldelse af betalingsstandsning i henhold til konkurslovens regler er omfattet af bestemmelsen.

Force majeure er ikke anført som en undtagelsesbestemmelse, men er en almindelig anerkendt retsgrundsætning.

I stk. 3 er foreslået en hjemmel for arbejdsministeren til at udstede en bekendtgørelse, som nærmere skal fastlægge, hvad der i denne lovgivning forstås ved en virksomhed.

Tilsvarende er foreslået til fastlæggelse af, hvorledes opgørelsen af antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere og af afskedigede lønmodtagere på en virksomhed foretages.

Ved forslagens stk. 5 har det været hensigten at tilvejebringe klarhed over, at reglerne i dette kapitel ikke har nogen sammenhæng med de særlige arbejdsretlige regler om arbejdsophør, der er en lovlig følge af kollektive arbejds konflikter (lock-out'er m. v.). Derimod vil ulovlige kollektive kampskridt, f. eks. i tilfælde af at en arbejdsgiver — der ønsker at indskrænke eller nedlægge sin virksomhed — vælger at iværksætte en ulovlig arbejdsstandsning for derved at omgå lovforslagets bestemmelser, være omfattet af loven.

Til § 23 b.

Bestemmelsen svarer til direktivets art. 2 og er en af forslagens væsentligste bestemmelser, idet den foreskriver forhandling mellem arbejdsgiver og repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden med henblik på i videst muligt omfang at få afværget, at de påtænkte afskedigelser finder sted.

Såfremt der i henhold til kollektivt overenskomst eller anden aftale er valgt eller udpeget repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden, bør forhandlingerne føres med disse.

Såfremt der ikke er valgt eller udpeget sådanne repræsentanter, bør forhandlingerne føres med de enkelte lønmodtagere selv eller med nogle af disse udpegede repræsentanter.

I stk. 3 er foreslået, at arbejdsgiveren skal give lønmodtagernes repræsentanter på virksomheden så fyldige og udtømmende oplysninger som muligt om baggrunden for de påtænkte afskedigelser. Endvidere opregner bestemmelsen, hvad disse oplysninger i det mindste skal indeholde, jfr. endvidere bemærkningerne til forslagens § 23 c, stk. 2.

Til § 23 c.

Bestemmelsen svarer med undtagelse af forslagens stk. 3 og 4 til direktivets art. 3.

Stk. 1 er en af forslagens væsentligste bestemmelser, idet den indeholder forslag om, at arbejdsgi-