

BETÆNKNING
OM
OPTRÆDENDES
ENGAGERINGSFORHOLD

Afgivet
af det af justitsministeriet den 6. juli 1955
nedsatte udvalg.



ex. 2

BETÆNKNING NR. 44 6

1967

Indholdsfortegnelse

	Side
I. Udvalgets nedsættelse m. v.	5
II. Udvalgets almindelige bemærkninger, herunder oplysninger om nugældende retstilstand og praksis.	8
A. Arbejdsaftalen mellem den optrædende og hans arbejdsgiver.	8
1. Den gældende retstilstand.	8
2. Udvalgets hovedsynspunkter.	10
B. Arbejdsanvisning m. v.	13
1. Lovgrundlaget i Danmark.	13
2. Internationale konventioner.	13
3. Udenlandsk lovgivning m. v.	14
4. Anvisningspraksis i Danmark.	16
5. Arrangørvirksomhed.	18
6. Husagenter og impressarier.	19
7. Udvalgets hovedsynspunkter.	19
III. Udkast til lov om engagering af optrædende.	22
IV. Udkast til lov om ændring i lov om privat arbejdsanvisning.	29
V. Udkast til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende.	30
VI. Bemærkninger til udkastet til lov om engagering af optrædende.	32
VII. Bemærkninger til udkastet til lov om ændring i lov om privat arbejdsanvisning.	80

BILAG

1. Skrivelse af 19. oktober 1966 fra cirkusdirektør Eli Benneweis.	81
2. Kommentar til udvalgets lovforslag fra direktør fru Hanne Wilhelm Hansen.	83
3. Skrivelse af 7. oktober 1965 fra Danmarks Radio.	84
4. Lovudkast fra betænkningen af 1941.	85

I. Udvalgets nedsættelse m. v.

Spørgsmålet om lovregulering af de optrædendes engageringsforhold har tidligere været overvejet i det ved justitsministeriets skrivelse af 13. november 1937 nedsatte udvalg, hvis betænkning offentliggjordes i 1941.

Som det nærmere er anført nedenfor, blev der i denne betænkning stillet forslag om lovregler dels om arbejdsaftalen, hvorved en person antages til optræden, dels om arbejdsanvisningen på dette område. På grund af forholdene under krigen blev der ikke dengang fremsat noget lovforslag på grundlag af betænkningen, men efter krigen har man såvel fra de optrædendes organisationer som fra agentside flere gange udtrykt ønske om gennemførelse af en sådan lovgivning. Man ønskede imidlertid betænkningens lovudkast om arbejdsaftalen optaget til fornyet overvejelse, idet udviklingen på visse punkter var løbet fra lovudkastet, f. eks. med hensyn til reglerne for sygeløn, ligesom man nu ønskede gennemført regler om en ugentlig fridag. Fra artisternes side blev endvidere rejst spørgsmål om gennemførelse af en depotordning, navnlig for nystartede cirkus til sikring af de optrædendes lønkrav.

Også arbejdsministeriet ønskede en lovregulering, specielt af anvisningsforholdene, under hensyn til at man havde ment at måtte tolerere den private arbejdsanvisning af musikere til hoteller og restaurationer til trods for, at en sådan anvisning er i strid med den ved lov nr. 167 af 13. april 1938 gennemførte udvidelse af loven om den private arbejdsanvisning.

Efter henstilling bl. a. fra Fællesrådet for udøvende kunstnere – nedenfor kaldet Fællesrådet – nedsatte justitsministeriet herefter ved skrivelse af 6. juli 1955 et udvalg med den opgave at optage spørgsmålet om en ordning af engageringsforholdene for artister, musikere og skuespillere og eventuelt andre i forbindelse hermed stående forhold til fornyet overvejelse

i tilknytning til den i 1941 afgivne betænkning.

Højesteretsdommer *Erik Vetli* har haft hvervet som udvalgets formand, og til medlemmer af udvalget beskikkedes i øvrigt:

forbundsformand *Johs. Andreasen*, Dansk Musikerforbund, udpeget af Fællesrådet, forbundsformand *Willy Manley Andersen*, Dansk Artistforbund, udpeget af Fællesrådet, arbejdsdirektør *H. Borrschmidt*, udpeget af økonomi- og arbejdsministeriet, højesteretssagfører *fon Palle Buhl*, udpeget af Dansk Skuespillerforbund, højesteretssagfører *Eivind Helsted*, direktør *Ernst Rasmussen*, udpeget i Foreningen af musikrestauranter i København og Foreningen af musikrestauranter i provinsen, direktør *Martin Rosés*, udpeget af Sammenlutningen af danske artistagenturer, pianisten, professor *Victor Schiøler*, udpeget af Fællesrådet. Sekretær for udvalget har været byretsdommer *Tyge Terkildsen*.

Da udvalget fandt det ønskeligt, at også en repræsentant for cirkusbranchen indtrådte i udvalget, beskikkede justitsministeret ved skrivelse af 18. november 1957 efter indstilling af Cirkusdirektørforeningen for Danmark yderligere direktør *Eli Benneweis*. Denne har i en række møder med udvalgets tiltrædelse været repræsenteret af landsretssagfører N. Nørring.

På grund af forbundsformand *Johs. Andreasen*'s sygdom beskikkedes samtidig i dennes sted - efter indstilling af Dansk Musikerforbund — musiker *Vilhelm Gaaser* til medlem af udvalget. *Johs. Andreasen* er senere afgået ved døden.

I årene 1960—61 skete der væsentlige ændringer i agenternes organisationsforhold, hvorfor

udvalget foranledigede, at den daværende formand for Foreningen af Kunstnerbureauer i Danmark, direktør *James Guttoim* ved justitsministeriets skrivelse af 8. januar 1962 blev beskikket som medlem af udvalget.

Efter at Willy Manley Andersen var afgået ved døcen, blev ved justitsministeriets skrivelse af 5. marts 1965 formanden for Dansk Artist forbund, *Jørgen Bronnley*, beskikket som medlem af udvalget. Da sidstnævnte med udgangen af februar 1966 fratrådte som formand og blev forhindret i at deltage i det afsluttende udvalgsarbejde, blev i hans sted ved justitsministeriets skrivelse af 14. marts 1966 forbundsformand *P' ter Lie* beskikket som medlem af **udvalget**.

Under arbejdet i udvalget viste det sig, at man ikke som oprindelig forudsat kunne indskrænke sig til en ret kortfattet supplerings af det i betænkningen fra 1941 indeholdte lovudkast. Det har været nødvendigt at foretage en selvstændig, fuldstændig gennemgang af de problemer, der knytter sig til arbejdsaftalen for de optrædende, herunder spørgsmålene om løn under sygdom, militærtjeneste og svangerskab samt problemerne omkring en ugentlig fridag, og en tilsvarende gennemgang har måttet foretages med hensyn til spørgsmålet om arbejdsanvisning for de optrædende. I forbindelse hermed har udvalget fundet det påkrævet at tage stilling til de navnlig i de senere år hyppigt forekommende tilfælde af soloagentvirksomhed.

Med hensyn til dette sidste spørgsmål og vedrørende den betydningsfulde virksomhed som koncertarrangør m. v. har udvalget haft forhandlinger med direktør, fru Hanne Wilhelm Hansen og med direktør Richard Stangerup. Fra fru Hanne Wilhelm Hansen er med skrivelse af 25. september 1966 modtaget den som bilag 2 optrykte kommentar til udvalgets lovforslag.

Der er i 1965 i Sverige fremkommet to betænkninger om arbejdsanvisningen for det heromhandlede område. Den ene, der bærer titlen »Arbetsörmedling för Artister och Musiker«, er afgivet i januar 1965 af et udvalg under den svenske arbejdsmarkedsstyrelse, Artistförmedlingsutredningen (AFU). Den anden »Förmedling av onkonstnärer« er afgivet i juni 1965 af et udvalg under eklesiastikdepartementet, Konsertbyråutredningen (KBU). Disse betænkninger har været af betydelig værdi ved udarbejdelse af de almindelige bemærkninger i

denne betænkning og med hensyn til oplysningerne om arbejdsanvisningsforholdene i udlandet.

Udvalget har med henblik på det samspil, der ved eventuel indførelse af en ugentlig fridag inden for forlystelsesbranchen måtte forekomme naturlig mellem fastsættelsen af denne fridag og tilrettelæggelsen af radio- og fjernsynsprogrammer, haft forhandlinger med Danmarks Radio. Der er som bilag 3 optrykt en fra Danmarks Radio modtaget skrivelse af 7. oktober 1965, og der er nærmere redegjort for spørgsmålet nedenfor s. 50.

Udvalget har afholdt 70 plenarmøder, og et arbejdsudvalg, bestående af formanden, Helsted og sekretæren, har afholdt 104 møder.

Når arbejdet har været så tidkrævende, skyldes det navnlig den komplicerede karakter af de spørgsmål, der nu søges gjort til genstand for lovgivning, og tildels også de ændringer, der har fundet sted i udvalgets sammensætning, og de nysnævnte forhandlinger og drøftelser om eneretsaftaler m. m. som udviklingen under udvalgets arbejde har gjort aktuelle.

Som resultat af udvalgets arbejde foreligger nærværende betænkning med det s. 22 ff. givne forslag til lov om engagering af optrædende og et sig dertil sluttende forslag til bekendtgørelse samt et af udvalgets forslag nødvendiggjort udkast til ændring af loven om den private arbejdsanvisning. Lovforslaget indeholder - ligesom lovforslaget i betænkningen fra 1941, men i omvendt rækkefølge — dels i afsnit **II** forslag til regler om den optrædendes arbejdsaftale m. v., dels i afsnit **III** forslag til regler om den private arbejdsanvisning for optrædende m. v. Afsnit **II**, der ikke gælder for scenisk optræden på teatre, indeholder foruden bestemmelser om selve arbejdsaftalen, forslag til regler om følger af den optrædendes sygdom og svangerskab samt — hvad der er nyt i forhold til udkast 1941 - følgerne af militærtjeneste og forslag om en ugentlig fridag. I forslagens afsnit **III** findes først og fremmest forslag til bestemmelser om den private arbejdsanvisning for optrædende, som udvalget foreslår opretholdt, men betinget af særlige tilladelser, tilsyn m. v., samt regler om eneretsaftaler og arrangørvirksomhed, ligesom der er taget stilling til den specielle anvisning, der finder sted i forbindelse med bedemandsvirksomhed. Kortfattede redegørelser for udvalgets hovedsynspunkter med hensyn til lovforslagets afsnit **II**

og III findes nedenfor henholdsvis s. 11-13 og s. 20-21.

Cirkusdirektör Eli Benneweis har foruden særligt at tage afstand fra nogle af lovforslagets bestemmelser fremhævet, at forholdene for cirkusdrift er så specielle, at han må henstille, at loven ikke kommer til at omfatte optræden i cirkus. Udvalgets øvrige medlemmer har, jfr. nærmere nedenfor navnlig s. 10 f og s. 50 f ikke kunnet tilslutte sig dette synspunkt. Den af direktör Benneweis om betænkningen afgivne udtalelse af 19. oktober 1966 er optaget som bilag 1. Som det nærmere fremgår af noterne til udvalgets lovudkast og bemærkningerne til lovforslaget, er der også i øvrigt afgivet dissens til visse af forslagens bestemmelser.

Da der her foreligger forslag om en lovgivning for et område, der ikke tidligere har været lovreguleret, og da udvalget som foran nævnt har haft indgående overvejelser vedrørende de ret komplicerede spørgsmål, som en lovregule-

ring rejser, har man fundet det rettest i betænkningen at optage forholdsvis udførlige motive-ringer for de foreslåede bestemmelser. Af praktiske grunde har man - uanset at betænkningen fra 1941 har været et værdifuldt grundlag for udvalgets arbejde - begrænset henvisningerne til den nævnte betænkning mest muligt med det formål at muliggøre en stillingtagen til udvalgets forslag uden læsning af den ældre betænkning. Man har imidlertid som bilag 4 optrykt det i betænkningen fra 1941 optagne lovforslag.

Om betænkningens bilag henvises i øvrigt til indholdsfortegnelsen s. 3.

De på grundlag af udvalgets forhandlinger udarbejdede udførlige bemærkninger til lovforslaget har været nøje gennemdrøftet i arbejdsudvalget og er derefter gennemgået i en række møder med det samlede udvalg.

København i december 1966.

Eli Benneweis

Borreschmidt

Jon Palle Buhl

V. Gaaser

James Guttorm

Eiv. Helsted

Peter Lie

£. Rasmussen

Martin Rosés

Victor Schiøler

Erik Vetli
formand

Terkildsen
sekretær

II. Udvalgets almindelige bemærkninger, herunder oplysninger om nugældende retstilstand og praksis.

Indledningsvis skal, til belysning af hvilken betydning udvalgets lovforslag vil få, gives følgende oplysninger om medlemstallene i de optrædendes faglige organisationer: Dansk Artist forbund tæller ca. 150 medlemmer, Dansk Kapelmesterforening ca. 80 medlemmer, Koncertgiveringen (Dansk Balletforbund) ca. 60 medlemmer, Foreningen Den kongelige Ballet ca. 100 medlemmer, Dansk Korforbund ca. 300 medlemmer, Dansk Musikerforbund ca. 5000 medlemmer, hvoraf ca. halvdelen har musikerarbejde som bierhverv, Dansk Organist- og Kantorsimfund (DOKS) ca. 370 medlemmer, Dansk Solistforbund ca. 400 medlemmer, Solistforeningen af 1921 ca. 350 medlemmer og Dansk Skuespillerforbund ca. 700 medlemmer, men der må her fremhæves, at udvalgets lovforslag i det hele vil være uden betydning for skuespilleres optræden på teatre. Samtlige de ovennævnte organisationer bortset fra Dansk Skuespillerforbund er sammensluttet under Fællesrådet for udøvende Kunstnere, hvortil yderligere er knyttet Københavns Musiker- og Orkesterforening, der fungerer som lokalafdeling af Musikerforbundet og derfor er medregnet i dettes medlemstal, og Sammenslutningen af Kunstnere ved Det kgl. Teater, hvis medlemmer tillige er tilsluttet de enkelte forannævnte foreninger. Det skal yderligere fremhæves, at lovforslaget også vil få betydning for de talrige udlændinge, der optræder her i landet, jfr. nedenfor s. 17 og bemærkningerne til lovforslagets § 1.

A. Arbejdsaftalen mellem den optrædende og hans arbejdsgiver.

1. Den gældende retstilstand.

Mange tjenesteaftaler som f. eks. aftaler mellem funktionærer og medhjælpere og deres ar-

bejdsgivere er regulerede ved særlige lovbestemmelser (funktionærloven og medhjælperloven). Ud over den beskyttelse, der nu ved bestemmelserne i kap. V i lov om ophavsretten til litterære og kunstneriske værker nr. 158 af 31. maj 1961 er givet de udøvende kunstnere, findes der imidlertid ikke i dansk lovgivning regler, der griber ind i kontraktsforholdet mellem den udøvende kunstner og hans arbejdsgiver. Bortset fra de i lovgivningen indeholdte almindelige begrænsninger i kontraktsfriheden, f. eks. reglen i aftalelovens § 31 om retsstridig udnyttelse af den svagere part i kontraktsforholdet, aftalelovens § 33 om ugyldigheden af aftaler, som det ville stride mod almindelig hæderlighed at gøre gældende, og aftalelovens § 38 angående konkurrenceklausuler, er den indgåede aftale således principielt forbindende for den optrædende uden hensyn til, hvilke bånd han måtte have pålagt sig ved kontrakten.

I almindelighed vil de nærmere vilkår, hvorpå aftalen indgås, være fikseret i en skriftlig kontrakt, men antallet af mundtlige aftaler er dog ikke helt ringe.

De skriftlige kontrakter vil sædvanligvis indeholde bestemmelser om tiden og stedet for den aftalte optræden, om dennes nærmere karakter og om den løn, der skal betales.

I vidt omfang benyttes trykte blanketter. Disse kan være udformet af agenterne på egen hånd, eventuelt i tilslutning til kutymen inden for branchen. Det kan således nævnes, at det af de sædvanligt benyttede kontraktsformularer for artister fremgår, at lønnen først forfalder ved engagementets udløb, ved længere engagementer dog halvmånedsvist bagud, og endvidere at arbejdsgiveren kan hæve engagementsaftalen, når artisten har været syg i over 3 dage. Blanketterne kan også være udarbejdet af fagorganisationer på arbejdsgiver- eller arbejdstagerside

til brug for medlemmerne eller i tilslutning til de kollektive overenskomster, som regulerer vigtige grupper af arbejdsforhold.

I det lovudkast, der var udarbejdet i *betænkningen fra 1941*, opstilledes en række ufravigelige regler om arbejdsaftalerne mellem en optrædende og hans arbejdsgiver, hvad enten denne aftale var afsluttet gennem en agent eller ej. Disse regler vedrørte bl. a. spørgsmålet om den skriftlige affattelse af kontrakten, angivelse af tid og sted for arbejdspræstationen og dennes karakter, regler for den såkaldte prolongationsret, opsigelsesbestemmelser og regler om en vis sygeløn.

Endvidere indeholdt lovudkastet en bestemmelse om, at justitsministeriet skulle autorisere blanketter til normalkontrakter, der skulle benyttes af parterne ved enhver engagementsaftale.

Allerede inden betænkningen af 1941 var arbejdsforholdene for *skuespillere* på faste og omrejsende teatre i meget vidt omfang reguleret ved kollektive overenskomster mellem Dansk Skuespillerforbund og de pågældende teaterdirektørforeninger.

Der er nu tre sæt normalkontrakter i anvendelse, nemlig Teaterdirektørforeningens normalkontrakt for Københavns og Frederiksbergs teatre, Provinsteaterdirektørforeningens normalkontrakt og en for Landsdelsscenerne gældende normalkontrakt, alle godkendt af Dansk Skuespillerforbund. Disse kontrakter indeholder foruden de særlig aftalte bestemmelser vedrørende det indgåede engagement en række almindelige kontraktsbestemmelser om teaterjenseten, beklædningsgenstande, gageudbetalinger, parternes forpligtelser i tilfælde af sygdom, svangerskab og militærtjeneste og bestemmelser om følgerne af kontraktsbrud m. m. Ved disse normalkontrakter er der sikret skuespillerne visse minimumsgager og i et vist omfang gage under sygdom, svangerskab og militærtjeneste.

Det bemærkes i forbindelse hermed, at teaterloven nr. 202 af 31. maj 1963 ikke indeholder bestemmelser om skuespilleres ansættelsesforhold på teatre. De to første teaterlovkommissioner havde i deres betænkninger fra 1942 og 1952 foreslået udførlige regler om arbejdskontrakten mellem skuespillerne og teatrene, medens den sidste betænkning fra 1961 havde afstået herfra, men dog indeholdt en ugyldighedsregel med hensyn til åbenbart ubillige aftaler og en forskrift om, at arbejdsaftalen skulle indgås ved anvendelse af en af justitsministeren auto-

riseret kontraktformular. Gennemførelsen af loven, der altså end ikke har medtaget bestemmelserne fra den sidste betænkning, betyder, at lovgivningsmagten har ment, at en nærmere fastlæggelse af skuespillerens arbejdsforhold ved teatrene bedst skete ved organisationernes aftaler og ikke burde bindes ved lovforskrifter.

Siden betænkningen af 1941 er der for *musikerne* opnået betydelige overenskomst- og organisationsmæssige resultater. Alle medlemmer af Musikerforbundet er i kraft af medlemsforholdet bundet til at følge forbundets tariffmæssige bestemmelser, der i betydeligt omfang regulerer arbejdsforholdene. Desuden findes kollektive overenskomster, af hvilke de vigtigste er to den 1. oktober 1955 ikrafttrådte overenskomster mellem musikerforbundet og henholdsvis Foreningen af Musikrestauranter i Provinsen og Foreningen af Musikrestauranter i København, der begge er tilsluttet Centralforeningen af Hotelvært- og Restauratørforeninger i Danmark. Der er endvidere af musikerforbundet sluttet overenskomst med Det kgl. Teater og Kapel, Danmarks Radio og Københavns Sommerfivoli. Endelig må det nævnes, at ansættelsesforholdene for musikerne i Landsdelsorkestrene er blevet fastlagt efter forhandlinger med Dansk Musikerforbund.

For *artisternes* og *solisternes* vedkommende er der ikke ad organisationsmæssig vej tilvejebragt ordninger, der regulerer det enkelte arbejdsforhold, som således - bortset fra visse begrænsede krav i forbindelse med meddelelse af arbejdstilladelse for udlændinge - helt er overladt til parternes aftale.

Det bør dog i denne forbindelse bemærkes, at det i de nedenfor s. 17 omhandlede bureauoverenskomster bl. a. er fastsat, at arbejdsaftaler skal indgås under anvendelse af standardkontrakter, der udarbejdes og godkendes af parterne.

Med hensyn til de optrædendes forhold til lovgivningen om dagpenge i sygdomstilfælde og arbejderbeskyttelseslovgivningen henvises til bemærkningerne til lovudkastets kap. 3 og 4.

I denne forbindelse bør yderligere nævnes de regler om børns erhvervs-mæssige medvirken ved offentlige forestillinger m. v., som i henhold til arbejderbeskyttelseslovens § 38, stk. 4, nu er givet i arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 25 af 22. januar 1964 og cirkulære nr. 4 af samme dato.

2. Udvalgets hovedsynspunkter.

Det spørgsmål synes meget nærliggende og har da også været fremdraget og drøftet i udvalget, om en lovgivning om arbejdsaftaler på det heromhandlede område overhovedet er påkrævet. I denne forbindelse er det jo naturligt at se hen til udviklingen med hensyn til skuespillernes arbejdsaftaler og spørge, om den udvikling i organisationsforholdene, der har fundet sted siden betænkningen fra 1941, navnlig gennem Fællesrådet for udøvende Kunstnere, ikke har været en sådan, at man også for de andre kategorier af optrædende kan regne med, at der kan opnås en tilfredsstillende ordning af arbejdsforholdene gennem kollektive overenskomster eventuelt i forbindelse med lovgivningsforanstaltninger på enkelte områder, jfr. den efter 1941 gennemførte dagpengeordning under sygdom, først arbejdsmarkedets sygelønsordning og derefter dagpengeordningen i henhold til sygeforsikringsloven, jfr. lovbekendtgørelse nr. 160 af 4. april 1963.

Endvidere vil man i samme forbindelse kunne fremhæve den vanskelighed, der er ved at lovgive om så vidt forskellige forhold som cafe musikere, musikere i større orkestre, variete- og cirkusarister og højt betalte solister inden for både den populære og seriøse kunst.

Det synspunkt har andetsteds været fremført, at aftalen med en solist om fremførelse af et kunstværk ikke kan betragtes som en arbejdsaftale, idet en sådan kunstner ikke - således som det vil kunne til være tilfældet med f. eks. musikere i et stort orkester - kan betragtes som lønmodtagere, men er udøvere af et liberalt erhverv, som ikke egner sig for lovregulering. Denne betragtning har således været fremdraget - i øvrigt navnlig i forbindelse med spørgsmålet om en lovordning af arbejdsansvsningsforholdene - af en international sammenslutning af agenter, Association Européenne des Directeurs de Bureaux de Concerts et Spectacles, i en udtalelse, der findes gengivet s. 28-32 i den svenske koncerbyråtrekknings betænkning, jfr. foran s. 6. Lignende synspunkter er ifølge den svenske betænkning (s. 50 ff) kommet til orde i en udtalelse fra en kreds af fremstående svenske tonekunstnere.

Inden for det danske udvalg har der imidlertid med det forbehold, der for så vidt angår optræden i cirkus er taget af cirkusdirektør Eli Benneweis, været enighed mellem repræsentanterne for både arbejdsgiverne og arbejdstagerne

om, at en lovgivning for det heromhandlede område må anses for ønskelig.

Det er vel rigtigt, at der for skuespilleres optræden på teatre er opnået tilfredsstillende regulering af arbejdsforholdene gennem kollektive overenskomster, men dette hænger sammen med, at Dansk Skuespillerforbund som forhandlingspartnere har haft fasttømrede organisationer af teaterdirektører, der omfatter samtlige, i øvrigt ikke særligt talrige, arbejdspladser af denne art. Nu findes der vel inden for den øvrige del af forlystelsesbranchen også på arbejdsgiversiden betydningsfulde faglige organisationer, de foran s. 9 nævnte restauratørforeninger, Cirkusdirektørforeningen m. v., men disse organisationer omfatter i modsætning til teaterdirektørforeningerne langt fra alle arbejdspladser. Organisationsrepræsentanterne i udvalget med undtagelse af direktør Benneweis er derfor enige om, at man ikke kan regne med, at det vil være muligt at nå tilstrækkeligt langt med hensyn til en forsvarlig ordning af arbejdsforholdene alene gennem kollektive overenskomster. Selv inden for det område, hvor man er nået videst, nemlig fagmusikerne, anser man det for udelukket ad overenskomststvejen at få løst de betydningsfulde spørgsmål om sygeløn og ugentlig fridag.

Som det er nævnt foran s. 6 f har cirkusdirektør *EU Benneweis* under hensyn til, at der i Danmark kun eksisterer nogle få cirkus, og til de helt specielle forhold, der gør sig gældende for disses arbejdsforhold, henstillet, at den foreslåede lov ikke kommer til at omfatte optræden i cirkus. Udvalgets øvrige medlemmer er vel klar over, at cirkusdrift navnlig på grund af den korte sæson for de omrejsende cirkus f rembyder betydelige vanskeligheder og problemer af særlig karakter. Man må imidlertid af både principielle og praktiske grunde anse det for uholdbart, om nogle for artisterne vigtige arbejdspladser blev undtaget fra loven, og artisterne derved for så vidt angår disse arbejdspladser unddraget den beskyttelse med hensyn til sygeløn m. v., som lovforslaget tilsigter at give også dem. Når direktør Benneweis i sin udtalelse, jfr. bilag 1, i særlig grad henviser til de foreslåede regler om en ugentlig fridag, er dette spørgsmål nærmere behandlet nedenfor s. 50 f i de indledende bemærkninger til kap. 4. Som det vil fremgå heraf, har man ved den i forslaget § 22 optagne dispensationsbestemmelse haft bl. a. de omrejsende cirkus for øje. I øvrigt har de særlige forhold for cirkus be-

grundet reglen i lovforslagets § 5, stk. 3, sammenholdt med bemærkningerne s. 39 ligesom forhold fra cirkusområdet har haft betydning for udformningen af § 4, jfr. bemærkningerne s. 37.

Det særlige synspunkt, der har været fremdraget af den internationale agentsammenslutning og af svenske tonekunstnere, har ikke været bragt frem af de danske organisationer, heller ikke Fællesrådet, der jo nu — bortset fra skuespillerne - omfatter alle grupper af udøvende kunstnere, herunder også solister inden for tonekunstnerområdet. Det må erkendes, at netop de meget forskellige arbejdsforhold, der her behandles, volder vanskeligheder for udformningen af lovregler, ligesom det naturligvis kan siges, at det sociale beskyttelseshensyn ikke er særlig fremtrædende, når det drejer sig om arbejdsforholdene for den højt betalte solist. Der er imidlertid inden for udvalget enighed om, at den foreslåede lovgivning bør omfatte alle former for optræden - bortset fra teatre, jfr. nedenfor — idet en udsøndring af særlige grupper vil give anledning til store afgrænsningsvanskeligheder, hvortil kommer, at det er utvivlsomt for det danske udvalg, at en lovgivning om anvisningsforholdene ikke kan begrænses til bestemte former for optræden.

Udvalget skal nævne, at den ovennævnte svenske betænkning s. 53 anfører, at de svenske tonekunstnere har berørt et yderst kompliceret civil- og socialretsligt problem, nemlig grænsedragningen mellem arbejdstagere og andre erhvervsarbejdende, og det er en selvfølge, at det danske udvalg for sit vedkommende ikke har taget stilling til dette problem, hvor det måtte forekomme uden for den lov, som udvalget foreslår gennemført.

Hvad endelig angår betydningen af sygeforsikringslovgivningens dagpengeordning må henvises til de bemærkninger, der er gjort i lovforslagets motiver som indledning til kapitel 3. Her skal blot fremhæves, at forholdene inden for dette område med de meget skiftende arbejdsforhold og den ikke ubetydelige udenlandske arbejdskraft er af en sådan særlig karakter, at udvalget anser det for påkrævet at gennemføre en særlig sygelønsordning, der danner et rimeligt supplement til sygeforsikringens dagpengeordning.

Udvalget finder anledning til at nævne et synspunkt, som har været fremdraget under arbejdet, nemlig at arbejdsforholdet for nogle optrædende har en sådan vedvarende karakter,

at man nærmer sig et funktionærlignende forhold.

En ligefrem overførelse af funktionærlovens regler på visse grupper af optrædende har udvalget imidlertid ikke anset for gennemførlig. Selv langvarige engagementer frembyder store variationer, og typisk vil den gensidige afhængighed mellem parterne være mindre end i funktionærforhold. Udvalget har dog, som det bl. a. fremgår af bemærkningerne til § 6, på flere punkter givet optrædende i mere vedvarende arbejdsforhold en særlig beskyttelse.

Spørgsmålet om henførelse af visse grupper af musikere under funktionærloven blev i øvrigt rejst over for det udvalg, der afgav betænkning om revision af funktionærloven i 1947, en betænkning, der førte til lov nr. 261 af 9. juni 1948, men heller ikke dette udvalg kunne gå ind for tanken. Man henviste også til de betæneligheder, der måtte være ved at dele et fast afgrænset fag i en gruppe, der falder ind under funktionærloven, og en gruppe, der falder uden for, jfr. nærmere den nævnte betænkning s. 14.

Hovedpunkterne i udvalgets forslag vedrørende arbejdsaftalen for de optrædende er herefter, idet der i øvrigt må henvises til bemærkningerne til lovforslagets enkelte paragraffer og til de mere almindelige bemærkninger, der indleder motivernes afsnit om sygeløn, svangerskab og militærtjeneste samt en egentlig fridag, følgende:

1) Lovforslagets afsnit II (kap. 2-4) omfatter - i modsætning til afsnittet om arbejdsanvisningen m. v. - ikke scenisk optræden på teatre.

Det omfatter heller ikke, hvad der jo er ganske selvfølgeligt, personer, hvis optræden finder sted i henhold til tjenestemandsansættelse, eller optrædende, der er ansat på tjenestemandsvilkår, hvorved er tænkt på f. eks. ansættelse under Det kgl. Teater og Kapel og Danmarks Radio. Derimod omfatter afsnit II principielt musikere, der er ansat ved landsdelsorkestrene, jfr. lov nr. 136 af 17. maj 1961 om statstilskud til landsdelsorkestre, men de dispensationsbestemmelser, der indeholdes i forslaget §§ 16 og 22, har hensyn til bl. a. denne gruppe optrædende. Det bemærkes, at statstilskud efter § 2 d) i loven af 1961 er betinget bl. a. af, at der ydes musikerne en i forhold til tjenestens omfang og karakter passende aflønning.

Den umiddelbare anledning til nedsættelsen

af det udvalg, som afgav betænkning i 1941, var en offentlig kritik, der var blevet fremført mod engagennsforholdene, navnlig lønningerne, for kordamer. Dette spørgsmål har imidlertid siden mistet sin betydning, også fordi kordamer langt fra anvendes i samme omfang som den gang. I betænkningen fra 1941 var det oplyst, at Dansk Artistforbund var villig til at optage kordamer som medlemmer, men dette har været uden betydning. Udvalgets lovforslag indeholder ikke særlige regler på dette område. Dette betyder, at reglerne om arbejdsaftalen m. v. finder anvendelse på kordamer, der ikke optræder på egentlige teatre, og at forslagens bestemmelser om arbejdsanvisning finder anvendelse på formidling af arbejdsaftaler for kordamer både på teatre, varieteer m. v.

2) Lovforslagets kapitel 2 fastlægger ufravigeligt en række bestemmelser om engagementets indgåelse, tiltræden, opsigelse, indeholder en ubillighedsregel og en bestemmelse om konkurrenceklausuler m. v.

Udvalget har i modsætning til betænkningen fra 1941 ikke stillet forslag om obligatorisk anvendelse af autoriserede normalkontraksblanketter. Om begrundelsen herfor henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 2.

Det skal yderligere fremhæves, at de bestemmelser, der er foreslået i kapitel 2, alene angår sådanne punkter i arbejdsforholdet, hvor der må anses for at være en særlig trang til præceptive regler til beskyttelse af arbejdstageren. I øvrigt - herunder f. eks. med hensyn til spørgsmålet om erstatning for misligholdelse af en aftale - gælder dansk rets almindelige regler.

3) Lovforslagets kapitel 3 indeholder bestemmelser om arbejdstagerens forhindring på grund af sygdom, svangerskab og militærtjeneste.

Hovedsynspunktet for bestemmelserne om sygdom har været at sikre de optrædende — bortset fra ganske kortvarige engagementer — en rime ig sygelønsordning. Berettigede til sygeløn skal herefter være optrædende, hvis arbejdsforhold omfatter mindst 4 dage ugentlig og er indgået for mindst 2 uger eller på opsigelse. Sygelønnen foreslås bestemt til 2/3 af det aftalte vederlag, men under hensyn til den sociale begrundelse for reglerne er der, som det nærmere fremgår af de pågældende bestemmelser, »lagt loft« over sygelønnens størrelse, ligesom den periode i hvilken arbejdsgiveren er pligtig at

udrede sygeløn, er begrænset efter nærmere regler.

Der er desuden givet en særlig regel om arbejdsgiverens adgang til at ophæve arbejdsforholdet på grund af sygdom og om de særlige problemer, der kommer frem ved ensembler.

Vedrørende svangerskab og militærtjeneste er der foreslået bestemmelser om de optrædendes forpligtelser til at underrette arbejdsgiveren. Med hensyn til løn under svangerskab og militærtjeneste har udvalgets synspunkt været, at der alene burde pålægges arbejdsgiveren en forpligtelse til disse ydelser i arbejdsforhold, der har en sådan varighed, at ansættelsesforholdet nærmer sig til at blive af funktionærlignende karakter. Om enkeltheder må henvises til lovforslagets §§ 13 og 15 samt bemærkningerne hertil.

4) Som det fremgår af lovforslagets kapitel 4, stiller udvalgets flertal forslag om, at der i arbejdsforhold indgæet for længere tid end 16 dage eller på opsigelse, skal gives arbejdstageren en ugentlig fridag.

Om retstilstanden på dette område og om udvalgets overvejelser og synspunkter må henvises navnlig til de bemærkninger, der er gjort som indledning til motiverne til lovforslagets kapitel 4.

Udvalget er klar over, at spørgsmålet om en ugentlig fridag inden for forlystelsesbranchen er særdeles vanskeligt. Dette har da også været baggrunden for de forhandlinger, udvalget som nævnt foran s. 6 har ført med Danmarks Radio, og hvorfor der også er redegjort på det ovenfor nævnte sted i lovforslagets motiver. Man fremhæver endvidere, at udvalget på grund af sin sammensætning ikke har kunnet stille forslag om en lovordning, der også omfatter teatre, men man har fundet det rigtigst desuagtet at fremsætte forslaget, idet man mener, at tiden må være inde til en reform på dette område.

Det skal imidlertid bemærkes, at udvalget er opmærksom på, at det nærmere tidspunkt for indførelse af en fridagsordning måske kan være afhængig af hensyn, som det kan være vanskeligt for udvalget at bedømme. Såfremt en udsættelse skulle blive aktuel, skal udvalget meget henstille, at gennemførelse af udvalgets lovforslag i øvrigt ikke afventer et sådant senere tidspunkt. Man peger herved på, at der intet er til hinder for, at de øvrige kapitler i lovforslaget gennemføres, og at kapitel 4 udskydes til en senere lov.

5) Som nævnt i bemærkningerne om udval-

gets nedsættelse har der fra artisternes side været rejst spørgsmål om gennemførelse af en *depotordning* navnlig for nystartede cirkus til sikring af de optrædendes lønkrav.

Udvalget er kommet til det resultat, at en sådan depotordning ikke bør søges gennemført.

Det har vel gennem en lang årrække været praksis, at udstedelse af teaterbevillinger var betinget af depot, og en sådan depotordning er da også lovfæstet ved §§ 7-9 i teaterloven nr. 202 af 31. maj 1963. Det fremgår imidlertid af § 7, at der af kulturministeren kan træffes bestemmelse om, at sådanne depoter kan stilles i form af statsgaranti, og efter det for udvalget oplyste har praksis siden teaterlovens gennemførelse udviklet sig således, at sikkerheden kun stilles under denne form. Ved teaterlovens § 8 er den konkurslignende behandling, der er nødvendig ved udlodning af depoter, henlagt til skifteretterne.

Det kan vel i sig selv siges at være en særstilling, der må kræve en ganske særlig begrundelse, at visse lønmodtageres krav på løn skal være sikret ved depot. Inden for teatervirksomhed har en sådan ordning - uanset de betydelige besværligheder, der er forbundet med det - haft en sådan tradition for sig, at ordningen er opretholdt ved den nye teaterlov. Det synes imidlertid meget betænkeligt uden for dette område at skabe nye komplicerede ordninger, hvortil kommer, at den betragtning, der navnlig umiddelbart kunne synes at tale for en depotordning, nemlig at sikre artister og andre kunstnere mod pludselig at stå uden midler til dagen og vejen, herunder uden midler til eventuel hjemrejse, ikke kan begrunde et krav om depot. Udlodningen af depot vil nemlig, som foran nævnt, kræve et betydeligt arbejde med indkaldelse af fordringer m. v., og der vil således gå en betydelig tid fra den pågældende virksomheds standstill, til udlodning kan finde sted.

B. Arbejdsanvisning m. v.

1. Lovgrundlaget i Danmark.

Med hensyn til *den offentlige arbejdsanvisning* i henhold til lovbekendtgørelse nr. 238 af 27. juni 1962, jfr. lov nr. 362 af 28. november 1962, er stillingen den, at den offentlige arbejdsanvisning formelt omfatter de optrædende og også er af reel betydning for så vidt angår den anvisningsvirksomhed, der udøves af de anerkendte arbejdsløsheds-kasser for artister og musikere. I modsætning til, hvad tilfældet er i

Norge og Sverige, er derimod de danske offentlige arbejdsanvisningskontorers virksomhed på det heromhandlede område uden reel betydning.

I loven om *privat arbejdsanvisning*, jfr. lovbekendtgørelse nr. 191 af 4. maj 1938, blev der ved en tillægslov nr. 167 af 13. april 1938 foretaget den tilføjelse, at loven blev udvidet til at omfatte hotel- og restaurationsvirksomhed, herunder ansættelse af musikere inden for disse virksomheder. Formålet med denne lovændring var, således som det var anbefalet navnlig af musikerforbundet, at søge oprettet og godkendt anvisningsvirksomhed inden for de faglige organisationer og derved begrænse de private agenters virksomhed. Der kom imidlertid ikke noget ud af de påtænkte organisationsanvisninger, og som det er berørt foran s. 5, har man fra arbejdsdirektoratets side tolereret, at de private agenter har foretaget anvisning også til hotel- og restaurationsvirksomhed, uagtet dette efter den nævnte lovændring fra 1938 ikke er tilladt.

Uden for det nævnte område, altså restaurations- og hotelvirksomhed, er der ingen love-regulering af arbejdsanvisning for optrædende.

Det bemærkes, at socialministeriet i en skrivelse af 2. marts 1938, der er optrykt som bilag 1 til betænkningen af 1941, har givet udtryk for, at ordet »musiker« i loven af 1938 alene tager sigte på egentlige musikere og ikke på solister, idet det afgørende herved antages at være, om musikrestationen er en tarifmæssig betalt virksomhed.

Man er endvidere i betænkningen fra 1941 gået ud fra, at den ovennævnte i 1938 stedfundne lovændring kun ville få betydning for musikere. Imidlertid har socialministeriet i en skrivelse af 21. december 1960 i anledning af en forespørgsel fra Den tyske Forbundsrepublik vedrørende en stedfindende erhvervsmæssig anvisning bl. a. fra dansk side af arbejde til unge piger som »starlets« eller »striptease girls« i forbundsrepublikken udtalt, at en sådan anvisning efter socialministeriets formening er omfattet af loven.

2. Internationale konventioner.

Den internationale arbejdsorganisation vedtog i 1933 et forslag til konvention om afskaffelse af arbejdsanvisning med erhvervsformål og kontrol med anvisning, der ikke udføres erhvervsmæssigt, men for hvilken der dog opkræves afgift. Denne konvention blev ratificeret af

Sverige i 1935, men blev i øvrigt kun ratificeret af 5 stater, nemlig Chile, Finland, Mexico, Spanien og Tyrkiet.

I 1949 blev konventionen revideret således at staterne kan vælge mellem en successiv afskaffelse af afigtskrævende arbejdsanvisning med erhvervsformål og en ordning, der tillader sådan erhvervsvirksomhed, men med en regulering fra det offentliges side. Den reviderede konvention blev herefter yderligere ratificeret af Belgien, Frankrig, Holland, Norge og Den tyske Forbundsrepublik.

Efter en eventuel gennemførelse af nærværende udvalgs lovforslag er der — for så vidt angår arbejdsanvisningen på det af lovforslaget omfattede område - formentlig ikke noget til hinder for, at også Danmark kunne tiltræde konventionen.

3. Udenlandsk lovgivning m. v.

Da der som tidligere nævnt i *Sverige* i 1965 er fremkommet to betænkninger om de optrædendes anvisningsforhold, skal der redegøres lidt nærmere for retsstillingen i Sverige og resultaterne i de to betænkninger.

I overensstemmelse med den ovennævnte konvention af 1933 blev det ved den svenske lov om arbejdsanvisning af 18. april 1935 principielt forbudt også med hensyn til optrædende m. v. at udøve privat arbejdsanvisningsvirksomhed i erhvervsøjemed. Det er imidlertid i henhold til en gentagne gange forlænget dispensationsbestemmelse i loven tilladt de ved lovens ikrafttræden eksisterende virksomheder at fortsætte. Af disse er nu kun 2 tilbage. Den ene — Konsert och Teater-Bureau AB (Konsertbolaget) - har en overordentlig omfattende virksomhed, navnlig inden for den seriøse musiks område, og har her faktisk en monopolstilling. Det er imidlertid forudsat, at disse bureauer definitivt skal afslutte deres virksomhed inden udgangen af året 1967, hvilket sikkert er forklaringen på det udvalgsarbejde, der foreligger fra svensk side.

Mede is anvisning i erhvervsøjemed således principielt er forbudt, kan det efter loven tillades sammenslutninger, organisationer og lignende at drive anvisning, for hvilken der kun skal ydes dækning af udgifter. Denne såkaldte organisationsanvisning har fået betydeligt omfang. Der findes for tiden 8 sådanne anvisninger, hvoraf 2 drives af arbejdstagerorganisationer, de resterende 6 af arbejdsgiverorganisationer.

Helt gratis anvisning kræver ikke tilladelse, men der skal gøres anmeldelse til tilsynsmyndighederne.

De vilkår, hvorunder den private anvisning kan virke, skal godkendes af den svenske arbejdsmarkedsstyrelse. Det er herom bl. a. oplyst, at Konsertbolaget normalt beregner sig en provision på 10 %, medens organisationsanvisningerne beregner en provision på 7 % af varietéartister og turnerende danseorkestre og 4 % med hensyn til restaurantmusikere. Arbejdsmarkedsstyrelsen har fastsat, at al provision fra 1. juli 1962 skal udredes af arbejdsgiveren og ikke som hidtil af den optrædende.

Fra maj 1943 har også den offentlige arbejdsanvisning i Sverige udøvet særlig anvisningsvirksomhed for optrædende, og dette sker nu fra kontorer i Stockholm, Malmø, Göteborg og Umeå. Også den offentlige anvisning på dette område har betydeligt omfang.

Det er endvidere oplyst, at der i ret vidt omfang i Sverige eksisterer impressarier og managers. Man bruger i de svenske betænkninger betegnelsen impresario (italiensk impresario = entreprenør) om den, der hos sig ansætter en eller flere kunstnere, hvis præstationer videresælges med fortjeneste, medens betegnelsen manager bruges om den, der ansættes hos en eller flere kunstnere med det formål at varetage disses forretningsmæssige interesser.

I 1942 vedtoges en tilføjelse til loven af 1935 angående det forhold, at den, der udøver virksomhed »for arbejdsanskaffelse«, ansætter en arbejdsøgende hos sig eller selv ansættes hos denne. Det bestemmes herom, at såfremt det af omstændighederne fremgår, at det hovedsagelige formål med ansættelsen er formidling af arbejde til den arbejdsøgende, skal sådan formidling anses som arbejdsformidling i lovens forstand.

Baggrunden for denne lovændring var netop den virksomhed, der blev udøvet af impressarier og managers, som man var klar over i mange tilfælde reelt udøvede arbejdsanvisningsvirksomhed.

De tidligere nævnte betænkninger fra AFU og KBU, jfr. foran s. 6, er enige om, at den offentlige arbejdsanvisning selv i den skikkelse, den har fået i Sverige, har vanskeligt ved på tilfredsstillende måde at løse de særlige opgaver, som arbejdsanvisningen inden for forlystelsesbranchen og koncertlivet frembyder.

Det kan formentlig være af interesse at nævne, at KBU s. 32-33 fremhæver, at arbejds-

anvisning af optrædende adskiller sig væsentligt fra arbejdsanvisning på andre områder. Inden for den almindelige arbejdsanvisning volder det ikke særlige problemer for arbejdsanvisningskontoret at tilvejebringe kontakt mellem de arbejdssøgende og en eller flere arbejdsgivere, og der er normalt ingen vanskeligheder for arbejdsgiveren eller den arbejdssøgende i at bedømme ansøgernes kvalifikationer, respektive arbejdsstedets karakter m. v. Når det gælder anvisning af optrædende, findes der vel med hensyn til fagmusikere og lignende anvisninger, som ikke adskiller sig væsentligt fra almindelig arbejdsformidling, men både inden for »show-business« og formidlingen af seriøse kunstnere stilles - fremhæves det - formidlingsorganerne over for opgaver af en helt anden rækkevidde, idet der kræves en bedømmelse af de optrædendes kunstneriske kvalifikationer og en bedømmelse af, om disse egner sig for netop de og de bestemte arbejdssteder. Dette er en opgave, som i hvert fald må være vanskelig at løse for offentlig ansatte tjenestemænd, idet den også forudsætter adgang til restaurationsbesøg, rejser o. lign.

Begge betænkninger er enige om at fremhæve, at den virksomhed, der udøves af impressarier og managers, i mange tilfælde må anses for særdeles nyttig og næsten uundværlig både for unge kunstnere, men også i visse tilfælde for ældre kunstnere, der helst vil være fri for at befatte sig med den forretningsmæssige side af deres virksomhed.

AFU indtager i øvrigt det standpunkt, at den private erhvervs-mæssigt drevne formidlingsvirksomhed må kunne undværes fra 1968, idet anvisningsbehovet vil kunne dækkes forsvarligt af den offentlige anvisning og organisationsanvisningen, når den offentlige arbejdsanvisning udbygges, eventuelt således at der dannes et statsligt aktieselskab, der vil kunne være friere i sin virksomhed end den offentlige arbejdsanvisning. AFU tager dog (s. 141 fn.) det forbehold, at spørgsmålet om, hvorvidt det skal være tilladt at drive privat agentvirksomhed, må tages op til fornyet overvejelse, såfremt det måtte vise sig, at den offentlige formidling og organisationsformidlingerne ikke skulle være i stand til at dække hele anvisningsarbejdet for de optrædende.

AFU havde overvejet en lovændring, hvor efter enhver formidlingsvirksomhed skulle være omfattet af den svenske lov, således at man dermed totalt skulle udelukke impressarierne og

managers fra at udøve formidling. Man har dog ikke ment at kunne undvære impressarier og managers, og går ind for, at disse skal kunne udøve deres - inden for rammerne af 1942 lov tillægget - lovlig formidlingsvirksomhed i forbindelse med den offentlige arbejdsanvisning eller de godkendte organisationsanvisninger. Disse skal kontrollere, om der er tale om en for impressarien m. v. lovlig virksomhed, og kontrollen hermed tænkes samordnet gennem et permanent sagkyndigt udvalg.

KBU mener, at de forslag, der er stillet af AFU, vel må antages nogenlunde tilfredsstillende at kunne løse arbejdsanvisningsproblemerne inden for den populære musiks område, fordi der her vil være en konkurrence mellem den offentlige arbejdsanvisning i dens forskellige former og organisationsformidlingerne. Da disse sidste så godt som ikke beskæftiger sig med den seriøse musik, anser KBU det for nødvendigt, at der på anden måde skabes mulighed for konkurrence inden for dette område. KBU går ind for oprettelsen af det af AFU nævnte statslige aktieselskab til udførelse af bl. a. disse formidlinger, og for at der efter 1. januar 1968 tillades oprettet private anvisningsvirksomheder inden for den seriøse tonekunsts område under tilsyn af arbejdsmarkedsstyrelsen. Der er dog til KBU's forslag herom afgivet en dissens af det svenske musikerforbunds medlem af KBU. Det oplyses her, at tonekunstnerne nu er indgået i svensk musikerforbund, og at dette senest fra den 1. januar 1966 vil iværksætte en formidling også af tonekunstnere, og at der med henblik herpå er ansat to ledende tjenestemænd, der er medlem af den tidligere omtalte Europa-Association. Flertallet i KBU har ikke ment, at denne påtænkte organisationsanvisning er noget tilstrækkeligt supplement til den offentlige arbejdsanvisning.

Det skal om anvisningspraksis m. v. i Sverige yderligere anføres, at der såvel af Konsertholaget som af impressarier m. v. drives en udstrakt: arrangørvirksomhed, d.v.s. arrangement af koncerter m. v. enten for den optrædende eller for arrangørens regning. Der er ingen tvivl om, at en sådan virksomhed er lovlig efter den svenske lovgivning, og altså også fortsat vil kunne udøves af Konsertholaget efter 1. januar 1968.

Det om organisationsformidlingerne anførte bør endvidere suppleres med oplysning om, at AFU nærmere drøfter de vilkår, under hvilke organisationsformidlingerne skal kunne drive

deres virksomhed. Det skal herfra blot anføres, at betænkningen anser organisationsformidling for nærliggende for arbejdsmarkedets organisationer, og at man på den anden side ikke mener, at der bør meddeles tilladelser til foreninger, der blot dannes med det formål at drive arbejdsanvisning.

I begge de svenske betænkninger nævnes det, at forbudet mod privat arbejdsanvisning naturligvis kun kan gælde for svensk område, men at det har vakt en betydelig irritation, at danske agenter synes at være temmelig virksomme på det svenske arbejdsmarked, navnlig i Syd-Sverige.

Det skal sluttelig i forbindelse med de svenske betænkninger nævnes, at disse ikke beskæftiger sig med selve arbejdsaftalen mellem arbejdstager og arbejdsgiver, og at der ikke foreligger oplysninger om en påtænkt lovgivning på dette område.

I *Finland* er anvisningsforholdene reguleret ved en lov af 2. juni 1959. Efter oplysningerne i de svenske betænkninger findes der ikke i Finland nogen erhvervsmæssigt drevet arbejdsanvisning, hvorimod der findes 9 organisationsanvisninger, der yder deres anvisning helt vederlagsfrit.

I *Norge* er retsgrundlaget en lov af 27. juni 1947 (om tiltak til å fremme sysselsetting), der er ændret i 1960, og hvorefter det er staten, som varetager hele arbejdsanvisningen. Det er oplyst, at de tidligere eksisterende private arbejdsanvisninger nu er helt ophørt også med hensyn til optrædende. Loven hindrer efter motiverne ikke arrangørvirksomhed m. v., »den egentlige impressarievirksomhed«, men det er oplyst, at spørgsmålet om impressariernes formidlingsvirksomhed giver anledning til afgrænsningsvanskeligheder, og at loven sandsynligvis i iden længe vil blive genstand for fornyet overvejelse.

Om forholdene i *Belgien Frankrig* og *Holland* kan det i korthed oplyses at lovgivningernes princip er, at der ikke skulle eksistere privat arbejdsanvisning. Imidlertid har man indtil videre tilladt privat arbejdsanvisning for optrædende, fordi den offentlige arbejdsanvisning endnu ikke er i stand til at betjene dette område, i hvilken forbindelse der også har været henvist til de **vanskeligheder**, området frembyder på grund af disse erhvervsgrupperes internationale karakter.

I *D¹n tyske Forbundsrepublik* er arbejdsanvisning principielt forbeholdt den offentlige

arbejdsanvisning, men med mulighed for dispensation. Med hensyn til optrædende kan dispensation gives også til erhvervsmæssig **formidling**.

I *England* kan der drives privat arbejdsanvisning, men denne kan være undergivet kontrol af de lokale myndigheder.

Om forholdene i *U.S.A.* er det oplyst, at arbejdsanvisningsforholdene reguleres i enkeltstaternes lovgivning. Fra de stater, med hensyn til hvilke der foreligger oplysning i den svenske betænkning, kan det anføres, at der de fleste steder kræves en offentlig tilladelse til at udøve privat arbejdsanvisning også for optrædende. Den almindelige provisionsats er 10 %, men i visse tilfælde kan oppebæres 20 %

4. Amisningspraksis i Danmark.

Som nævnt s. 13 beskæftiger de offentlige arbejdsanvisningskontorer sig praktisk taget ikke med arbejdsanvisning for optrædende, hvorimod de anerkendte arbejdsløsheds-kasser, der er et led i *den offentlige arbejdsanvisning*, har betydning navnlig for fagmusikere, hvis løse engagementer, d.v.s. engagementer under 1 måned, i et vist omfang formidles på denne måde. Som det er nævnt samme sted spiller organisationsanvisning på det her omhandlede område ikke i øvrigt nogen væsentlig rolle her i landet.

De private agenter er her i landet dem, der udfører langt den største del af anvisningsvirksomheden for optrædende. Som det er berørt foran, er agenterne efter loven om den private arbejdsanvisning, således som denne blev ændret i 1938, ikke berettiget til at anvise musikere til hotel- og restaurationsvirksomhed, men en sådan anvisning tolereres dog.

Antallet af agenter i Danmark kan ikke angives nøjagtigt. I betænkningen fra 1941 angives antallet til 20-25, heraf dog kun 5-6 ældre og større agenturer, der alle havde forretningskontor i København. Siden da er antallet vokset betydeligt, men det store antal skyldes navnlig, at mange driver agentvirksomhed som bierhverv. Antallet af bureauer, der drives som eneste beskæftigelse, er næppe over 20. Heri er ikke medregnet de store koncertdirektioner, der navnlig virker som koncertarrangører, men desuden driver en ikke ubetydelig anvisningsvirksomhed.

Et meget begrænset antal agenter **driver** desuden virksomhed som soloagent, idet der mellem agenten og en eller flere kunstnere er afsluttet aftale om, at agenten har eneret på **for-**

midling af den pågældende kunstner. Det vil ofte være således, at den pågældende agent samtidig har forpligtelse til at udøve en betydelig indsats for at bringe den pågældende kunstner frem i publikums bevidsthed. Til gengæld er det vederlag, agenten får, også større end det normale, jfr. nærmere nedenfor.

Med hensyn til den praktiske betydning af agentvirksomheden inden for de forskellige kategorier af optrædende bemærkes:

Ligesom ved afgivelsen af betænkningen fra 1941 formidles det alt overvejende antal artist engagementer (vel ca. 90 %) gennem agenter.

Engagement af danske musikere til udlandet, der finder sted i ikke ringe omfang, sker næsten undtagelsesfrit gennem agenter. Også i indenlandske forhold formidles mere varige engagementer, navnlig inden for »show-business«, i vidt omfang af agenter, medens de i noget mindre omfang, men dog hyppigt, medvirker ved løse engagementer.

Engagement af skuespillere til faste teatre sker kun meget sjældent gennem agenter, der derimod hyppigt benyttes til formidling af optræden i foreninger o. lign.

Engagement af solister indgås såvel efter direkte kontakt som ved agentformidling. Agent medvirker hyppigt, men engagementer indgås dog jævnligt ved direkte kontakt mellem solist og arbejdsgiver.

De engagementer, ved hvilke agent ikke medvirker, indgås hyppigst efter personlig kontakt mellem parterne. Som foran anført spiller dog også den anvisning, der udøves af arbejdsløshedskasserne en ikke ringe rolle, navnlig med hensyn til musikere.

Agenternes provision er efter det for udvalget oplyste som regel 10 % ved anvisning af alle arter af optrædende. Det sker dog med hensyn til musikere, at der arbejdes med en lidt lavere provision, men udgangspunktet er 10 %, og ved engagementer til eller fra udlandet beregnes ofte en noget højere provision, som så må deles med en eller flere eventuelt medvirkende udenlandske agenter.

Agenterne betinger sig i reglen i kontrakter, der afsluttes under deres medvirken, ret til provision af *prolongationer* og *reengagementer*, der kommer i stand inden for visse frister, uanset om de medvirker herved. De nærmere, ret komplicerede regler herom findes i de nedenfor omtalte bureauoverenskomster.

Om *agenternes organisationsforhold* kan oplyses, at sammenslutninger af agenter har eks-

isteret i Danmark i en årrække. Siden 1960-61 har hovedparten af agentvirksomheder været samlet under Foreningen af Kunstnerbureauer i Danmark.

Dansk Musikerforbund har tidligere med et stort antal agenter enkeltvis afsluttet såkaldte *bureauoverenskomster*, hvorved agenten bl. a. forpligtede sig til kun at anvise arbejde for musikere til medlemmer af Dansk Musikerforbund eller dets nordiske søsterorganisationer, og endvidere forpligtede sig til at overholde forskellige bestemmelser bl. a. angående gager og provision. Siden 1961 har overenskomster af noget lignende indhold også været afsluttet mellem Foreningen af Kunstnerbureauer i Danmark og henholdsvis Dansk Musikerforbund og Dansk Artistforbund. Endelig er en overenskomst i 1964 blevet indgået mellem den nævnte agentsammenslutning og Fællesrådet for udøvende Kunstnere. Denne overenskomst er kun en rammeaftale, inden for hvilken de enkelte organisationer kan indgå aftaler vedrørende deres fagområde. Den er indgået med det udtrykkelige forbehold, at parterne herved intet har foregrebet med hensyn til deres stilling til nærværende udvalgs forslag.

Det bemærkes, at den *internationale arbejdsformidling* spiller en stadig større rolle. Stillingen er den, at udenlandske agenter i mangel af dansk lovgivning har ret til direkte formidling her i landet, men ofte medvirker dog en dansk agent. En dansk agent, der vil placere optrædende i udlandet, kan som hovedregel kun afslutte kontrakt under medvirken af en agent i det pågældende land.

Afgørelsen af, om der kan meddeles udenlandske kunstnere, der ikke er statsborgere i andet nordisk land, den til optræden her i landet fornødne arbejdstilladelse, træffes af rigspolitichefens fremmedafdeling efter retningslinier, som er fastsat af justitsministeriet. Der består på dette område et nært samarbejde mellem justitsministeriet og Musikerrådet, der siden 1935 har eksisteret som rådgivende for administrationen i sager, hvori indsigt i musik og musik forhold er af betydning, og som består af 13 repræsentanter for organisationer og institutioner inden for dansk musikliv.

Om omfanget af danske statsborgeres optræden i udlandet og udlændinges optræden her i landet kan oplyses, at danske artister overvejende arbejder i udlandet, medens omvendt ca. 90 % af al artistoptræden i Danmark udføres af udlændinge. Også danske musikere arbejder

i betydeligt omfang i udlandet, navnlig i Norge og Sverige, ligesom udenlandske fagmusikere - dog i mindre tal - optræder her i landet.

I forbindelse med den private arbejdsanvisning skil omtales den særlige virksomhed, der i visse tilfælde udøves af *kapelmestre* og af de såkaldte *bestillingshavere*, tidligere i reglen benævnt musikdirektører. Betegnelsen *bestillings* har anvendes på musikere, der erhvervsmæssigt påtager sig - typisk til lejlighedsmusik - at stille mindre orkestre, som de normalt selv deltager i eller leder, til rådighed.

I betænkningen fra 1941 omtaltes det, at det dengang med hensyn til orkestermusikere jævnligt forekom, at alene kapelmesteren (dirigenten) afsluttede kontrakt med vedkommende arbejdsgiver, medens orkestrets enkelte musikere blev engageret af kapelmesteren for egen regning. På samme måde var det almindeligt, at alene bestillingshavere antog de enkelte musikere.

Denne praksis, hvorefter der ikke bestod noget kontraktsforhold mellem musikforbrugeren og den enkelte musiker, vakte kritik og kunne i forskellige henseender give anledning til tvivl. Det er da også senere lykkedes Dansk Musikerforbunc at gennemføre en ændring på dette punkt, idet det nu både af forbundets interne foreningsbestemmelser og af de siden 1955 bestående kollektive overenskomster med musikrestauranterne følger, at alle kontrakter skal afsluttes i rekte med musikforbrugeren og ikke må oprettes med kapelmester eller bestillingshaver, medmindre disse har behørig fuldmagt.

Herved er dog intet ændret i det rent faktiske forhold at en del orkestre er samlet af og gennem orkesterlederen har fået sit navn eller ansigt over for publikum med den naturlige konsekvens at engagementer af orkestret sker gennem ham.

Også bestillingshavere virker fortsat i ikke ringe antal. Kutymemæssigt oppebærer de til dækning af udgifter en provision af 10 % af den samlede for engagementet udbetalte løn.

Bestillingshaverens eller kapelmesterens nævnte virksomhed indeholder utvivlsomt et moment af arbejdsanvisning, men bør dog efter nærværende udvalgs opfattelse som hovedregel lovligt kunne drives uden agenttilladelse, jfr. bemærkningerne til § 23 i udvalgets lovudkast (s. 56).

Ende ig skal nævnes den særlige anvisningsvirksomhed, som udøves af *bedemænd* i forbindelse med tilvejebringelse af kunstnerisk med-

virken ved begravelser og bisættelser, og hvorom udvalgets flertal foreslår givet særlige regler, jfr. lovudkasts § 23, stk. 5, og bemærkningerne hertil s. 55, samt § 13 i udkastet til bekendtgørelsen.

5. Arrangørvirksomhed.

Forskellig fra agentvirksomhed, der forudsætter formidling af en arbejdsaftale mellem to parter, en arbejdssøgende og en arbejdsgiver, er den såkaldte *arrangørvirksomhed*, som består i at bistå personer, der søger erhverv ved offentlig optræden helt eller delvis for egen regning, med tilrettelæggelse af sådan optræden. Arrangøren påtager sig indgåelse af lejemaal om lokaler til den optrædende, instrumenttransport, opførelsesafgifter, annoncering, billetsalg, trykning af plakater, programmer og billetter m. v.

Medens det sjældent sker, at artister søger optræden på denne måde, forekommer det særdeles hyppigt, at skuespillere og navnlig solister og musikensembler optræder ved forestillinger og koncerter, til hvilke de ikke engageres af en arbejdsgiver.

Sådan *arrangørvirksomhed* udøves her i landet hovedsagelig af enkelte store virksomheder, der i denne relation ofte betegner sig som koncertdirektioner.

Arrangørerne driver normalt tillige agentvirksomhed, navnlig ved formidling af solistoptræden, f. eks. til teater- og koncertforeninger i provinsen. Enkelte har soloagentaftaler med nogle af de kunstnere, med hvem de har forbindelse. Med virksomhed som *arrangør* og *agent* - eventuelt *soloagent* - forbinder de pågældende i reglen virksomhed, der består i for egen regning eller sammen med andre at foranstalte koncerter o. l., hvortil optrædende på sædvanlig måde engageres.

Det kan nævnes, at nogle koncertdirektioner bl. a. gennem deres medlemskab af den s. 10 nævnte europæiske agentsammenslutning repræsenterer en række udenlandske kunstnere.

Det normale er, at arrangøren, når han optræder som sådan, får et fast vederlag herfor og således ikke er økonomisk interesseret i arrangementets forløb, og at han omvendt, når han engagerer optrædende til en koncert eller lignende, aftaler et fast vederlag med den optrædende, der således på sin side ikke har direkte økonomisk interesse i forløbet.

Der forekommer imidlertid mellemtilfælde. Arrangøren kan således påtage sig en økonomisk medinteresse under forskellige former.

Den kan f. eks. gå ud på en garanti fra arrangørens side for de med forestillingen eller koncerten forbundne udgifter eller på en deling af overskud eller tab efter nærmere aftalte regler. Dette giver normalt ikke grundlag for at betragte ham som arbejdsgiver for den optrædende. Anderledes kan der være tale om at bedømme forholdet, når der er tilsagt en optrædende et fast vederlag med tillæg af andel i brutto- eller nettoindtægt. Det er her nærliggende at betragte forholdet som en arbejdsaftale, blot med særlige aflønningsvilkår for den optrædende.

Om afgrænsningen af arrangørbegrebet i udvalgets lovudkast henvises til bemærkningerne til dettes § 36.

6. Husagenter og impressarier.

Det forekommer, at større forlystelsesetablissementer antager en person til som »artistisk leder« eller »husagent« at søge at engagere kunstnere til den pågældende virksomhed.

Omvendt slutter undertiden en kunstner tjenesteaftale med en person om, at denne - mod fast vederlag eller mod provision — skal virke for afslutning af engagementer for ham. I betænkningen fra 1941 blev sådanne personer betegnet som impressario, kunstnersekretær eller forretningsfører. Betegnelsen impressario for denne virksomhed er formentlig almindelig dansk sprogbrug, men som det vil erindres fra omtalen af de svenske betænkninger anvendte disse ordet »manager« for den lige beskrevne virksomhed, medens ordet impressario blev anvendt om den, der ansatte en eller flere kunstnere hos sig mod et fast vederlag, og derefter i forbindelse med publicity-virksomhed m. v. solgte de pågældendes optræden mod et højere vederlag.

7. Udvalgets hovedsynspunkter med hensyn til arbejdsanvisning m. v.

Den offentlige arbejdsanvisning står principielt også til rådighed for de optrædende, og det er af arbejdsdirektøren blevet fremhævet, at den offentlige arbejdsanvisning i begge dens led (de anerkendte arbejdsløshedskasser og de offentlige arbejdsanvisningskontorer) i påkommende fald ikke kunne eller ville stille sig afvisende over for tanken om at overtage anvisningsvirksomheden også for de optrædende, en virksomhed, som nærværende lovforslag i øvrigt ikke afskærer den offentlige arbejdsanvisning fra at udøve.

Der har imidlertid i udvalget været enighed mellem repræsentanterne for de faglige organisationer om, at udviklingen i Danmark har været en sådan, at man ikke finder det aktuelt at stille forslag om, at de offentlige arbejdsanvisningskontorer skulle udvide deres virksomhed til det heromhandlede område. En sådan udvidelse af den offentlige arbejdsanvisning ville formentlig også skabe en del af de vanskeligheder, der diskuteres i de svenske betænkninger, og ville eventuelt kunne rejse spørgsmål om dannelse af et særligt statsaktieselskab.

På dette punkt er udvalget i overensstemmelse med betænkningen fra 1941.

Den nævnte betænkning gik også principielt imod dannelsen af organisationsanvisning. Baggrunden herfor har sikkert været de forsøg, der blev gjort fra såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerside på dannelse af organisationsbureauer. Disse forsøg mislykkedes, som det er nævnt foran, og der eksisterer således ikke her i landet, som tilfældet er i Sverige, en udstrakt organisationsformidling.

Udvalget er enig med betænkningen fra 1941 i, at der ikke er grundlag for at antage, at arbejdsanvisningen for optrædende skulle kunne løses tilfredsstillende alene ved organisationsformidling. *Udvalgets flertal* (samtlige medlemmer med undtagelse af Guttorm og Rosés) finder det imidlertid betænkeligt på forhånd at afskære de faglige organisationer fra, såfremt de finder det opportunt, at skabe en konkurrence til den private agentvirksomhed og har derfor ment det rigtigt ved affattelsen af lovforslagets § 24, stk. 4, at holde en vis mulighed herfor åben.

Mindretallet (Guttorm og Rosés) kan ikke tilslutte sig forslaget om at åbne adgang til agenttilladelser for fagområdets organisationer, idet de finder, at anvisningsbehovet såvel ved lovens ikrafttræden som på længere sigt vil være dækket på fuldt tilfredsstillende måde af den selvstændige agentstand, der efter lovens ordlyd og hensigt upartisk skal varetage både arbejdsgiveres og arbejdstageres interesser, en holdning, der formentlig ikke kan forventes af en formidling, der drives af enten arbejdstager eller arbejds giverorganisationer.

Udvalget kan, med den reservation, der følger af det lige anførte, herefter tilslutte sig det hovedsynspunkt, der blev anlagt allerede af betænkningen fra 1941, nemlig at det fortsat vil være forsvarligt at lade arbejdsanvisningen med

hensyn til optrædende varetage af de private agenter.

Da arbejdsanvisning for andre områder af arbejdsmarkedet betragtes som en samfundsopgave — et synspunkt, der i udlandet i vidt omfang har ført **til**, at også anvisninger af optrædende er under offentlig kontrol - må en **ordning**, der tillader private agenter, efter udvalgets opfattelse forudsætte, at det offentlige har indseende med denne anvisningsvirksomhed. I overensstemmelse med betænkningen fra 1941 et det derfor foreslået, at virksomhed som agent alene kan udøves i henhold til en offentlig tilladelse, og at agenten i sin virksomhed er undergivet offentligt tilsyn, der i forbindelse med de forskrifter, der foreslås i udvalgets lovforslag skal sikre, at agenten optræder som en upartisk mellemmand mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Når anvisning af optrædende tillades udøvet af private agenter, kan der ikke indvendes noget imod, at det offentliges tilsyn skal omfatte ikke blot arbejdsanvisning for fagmusikere og lignende, men også anvisning af solister inden for både den populære og seriøse kunst. En modsat ordning vil også være ganske upraktikabel på grund af afgrænsningsvanskeligheder og fordi anvisningen af alle arter af optræden i vidt omfang udøves af de samme agenter.

Hovedpunkterne vedrørende denne side af udvalgets lovforslag er herefter følgende:

1) Privat arbejdsanvisning kan kun udøves i henhold til en af det offentlige meddelt tilladelse, som også kan meddeles aktieselskaber og efter flertallets forslag fagområdets organisationer. En af flertallet foreslået særlig undtagelse i lovforslagets § 23, stk. 5, har hensyn **til** begravelsesfirmaers tilvejebringelse af kunstnerisk medvirken, jfr. om den af udvalget foreslåede kontrol hermed nærmere bemærkningerne s. 55 og § 13 i udkastet til bekendtgørelse.

2) På længere sigt tilstræbes en begrænsning af agenternes antal, men ved en overgangsbestemmelse (§ 39) sikres der dem, som har drevet agentvirksomhed i et vist åremål, adgang til at fortsætte hermed.

3) Agentens uafhængighed sikres ved, at han ikke må drive andet erhverv eller være beskæftiget af eller økonomisk interesseret i virksomheder, der beskæftiger optrædende. Der er hertil knyttet en dispensationsbestemmelse, jfr. § 25.

4) Til den offentlige tilladelse knyttes en

pligt for agenten til at bistå dem, der søger hans hjælp. Det bemærkes i denne forbindelse, at den tidligere nævnte bestemmelse i bureauoverenskomsterne, hvorefter agenten kun må formidle arbejde for medlemmer af den pågældende faglige organisation, ikke herefter vil kunne opretholdes.

5) Lovforslaget fastsætter nærmere regler for agentens provision, jfr. herved § 27, og navnlig for at understrege agentens uafhængige stilling og hans virke for begge parter foreslås det, at provisionen ved optræden jier i landet skal betales af den arbejdssøgende og arbejdsgiveren med halvdelen hver. Der er til dette sidste punkt afgivet dissens.

6) Udvalget har - i modsætning til betænkningen fra 1941 - anset det for nødvendigt at acceptere eksistensen af de såkaldte eneretsaftaler eller soloagentforhold, og er formentlig herved på linje med de svenske betænkninger. Nærmere regler er fastsat i lovforslagets kapitel 6, og de foreslåede regler har til formål dels at beskytte de optrædende, dels at sikre, at eneretsaftaler kun indgås, når der er tale om en sådan ekstraordinær indsats for den pågældende kunstner, at det kan begrunde den højere provision, som foreslås tilladt i eneretsaftalerne. Et medlem af udvalget har ikke kunnet tiltræde, at det tillades eneretsagenten at beregne sig højere provision end den sædvanlige, jfr. bemærkningerne til § 33

7) Medens der efter det lovforslag, der var udarbejdet i betænkningen fra 1941, også **til** udøvelse af arrangørvirksomhed krævedes en offentlig tilladelse, har nærværende udvalg ikke fundet dette påkrævet. Man har alene i lovforslagets § 36 givet nogle nærmere regler om regnskabspligt m.v. samt en bestemmelse om, at der kan pålægges arrangører en egentlig bistandspligt.

8) Man har i modsætning til betænkningen fra 1941 heller ikke fundet det påkrævet at gøre virksomheden som husagent afhængig af en særlig tilladelse, men der er i lovforslagets § 23, stk. 3, givet regler om husagenter, kunstnersekretærer m.v.

9) Loven om privat arbejdsanvisning, jfr. det foran side 13 omhandlede tillæg, foreslås i forbindelse med gennemførelse af udvalgets lovforslag ændret, således at den nævnte lov ikke omfatter anvisning af optrædende.

10) Som det fremgår af udvalgets lovforslag er det forudsat, at tilladelser til virksomhed som agent og eneretsagent skal meddeles af justits-

ministeren, der også forudsættes at føre det i loven foreskrevne tilsyn med agenterne, og som kan meddele pålæg til arrangørerne i henhold til § 36, stk. 5. I det anførte ligger ikke fra udvalgets side nogen stillingtagen til *ressortspørgsmålet* eller til den umiddelbart ret nærliggende tanke at henlægge tilsynet med den i lovforslaget omhandlede særlige arbejdsanvisningsvirksomhed til arbejdsmarkedsmyndighederne (arbejdsdirektoratet); *Borreschmidt* har herved for sit vedkommende ønsket at pege på betydningen af, at arbejdsanvisningsproblemer - som også i andre forbindelser er genstand for overvejelser såvel vedrørende den indenlandske arbejdsanvisning som med hensyn til anvisning af arbejde til udlændinge - i administrativ henseende kan anskues som en helhed.

11) Udvalget har overvejet muligheden af,

at man, i stedet for som sket i selve lovteksten at optage de foreslåede detaljerede fridagsregler og bestemmelser om agenternes provision - herunder også eneretsagenternes provision - optog disse bestemmelser i *administrativt udfærdigede bekendtgørelser* hvorved man lettere vil kunne foretage sådanne ændringer, som indhøstede erfaringer måtte give anledning til. Når udvalget dog har optaget bestemmelserne i lovteksten, er det ud fra samme betragtning, der har ført til, at man ikke til administrationens bestemmelse har henskudt de foreslåede regler om de optrædendes sygdom, svangerskab og militærtjeneste. Man har fundet det rigtigst, når der skal lovgives for dette område, at selve loven tager stilling til de praktisk vigtigste spørgsmål.

III. Udkast til lov om engagering af optrædende.

Afsnit I.

Kap. 1.

Lovens område.

§ 1. Denne lov omfatter erhvervmæssig optræden, herunder optræden ved filmoptagelse, grammofoonindspilning, radio- og fjernsynsudsendelser eller lignende.

Stk. 2. Bestemmelserne i kapitel 2-4 finder ikke **anvendelse** på

- a) scenisk optrædende i teaterforestillinger,
- b) personer, hvis optræden finder sted i henhold til tjenestemandsansættelse eller ansættelse der må sidestilles hermed.

Afsnit II.

Kap. 2.

Arbejdsaftalen.

§ 2. **Hver** af aftalens parter kan til **enhver** tid forlange aftalen udfærdiget skriftligt.

Stk. 2. En aftale er i det omfang, den må anses for åbenbar ubillig for en af parterne, **uforbindende for** vedkommende part.

§ 3. **Bestemmelser** i aftalen, der begrænser arbejdstagerens adgang til anden optræden, er kun bindende, for så vidt de med hensyn til tid, sted og andre i betragtning kommende forhold kan anses for rimeligt begrundede i hensynet til arbejdsgiveren, og de ikke på **utilbørlig** måde indskrænker arbejdstagerens adgang til optræden.

§ 4. **Såfremt** kost og logi udgør en del af vederlaget, skal **værdien af hver** af disse ydelser fastsættes til et bestemt beløb, der modsvare den udgift, som ydelsens ophør med rimelighed kan antages at påføre arbejdstageren.

Stk. 2. Arbejdstageren kan mod fremtidig at give afkald på den eller de pågældende ydel-

ser når som helst under ansættelsen forlange beløbene eller et af dem udbetalt kontant **sammen** med lønnen. Såfremt arbejdsgiveren har truffet særlige i aftalen nævnte foranstaltninger for at opfylde sine forpligtelser, kan det dog aftales, at arbejdstageren skal give et i aftalen af hensyn til afviklingen af de truffede foranstaltninger fastsat rimeligt varsel.

§ 5. En aftale om optræden kan indgås for en eller flere forud fastlagte enkeltdage, **for** bestemt tid eller på opsigelse. Aftalen skal fastslå dato for engagementets tiltrædelse og i tidsbestemte forhold for dets ophør. En optrædende kan endvidere antages til inden for et bestemt tidsrum at medvirke ved en nærmere angiven optagelse på grammofoonplade, film, lydbånd eller lignende (indregistreringsaftaler).

Stk. 2. Der kan med de i stk. 3 og 4 nævnte undtagelser ikke med retsvirkning aftales prolongationsret for arbejdsgiveren.

Stk. 3. Er en aftale om optræden i omrejsende cirkus indgået for en sommersæson af 4 måneders varighed eller derover, kan der ved aftalen, når den er indgået skriftlig, tillægges arbejdsgiveren ret til at bestemme tidspunktet for både sæsonens begyndelse og ophør indtil 1 uge tidligere eller senere end de i aftalen fastsatte tidspunkter, såfremt engagementstiden ikke derved bliver kortere end 4 måneder. **Den** optrædende skal være underrettet om sæsonændringen senest på 2 ugers dagen forud for det ved ændringen fastsatte begyndelses- eller ophørstidspunkt, dog altid senest på 2 ugers dagen forud for det i aftalen fastsatte begyndelses- eller ophørstidspunkt.

Stk. 4. I skriftlige arbejdsaftaler om optræden mindst 4 dage ugentlig i mindst 7 uger inden for månederne juni, juli og august kan der tillægges arbejdsgiveren ret til inden for de nævnte måneder at forlænge engagementet

med indtil 1 uge. Den optrædende skal være underrettet om forlængelsen senest på 2 ugers dagen forud for den i aftalen fastsatte ophørsdag.

§ 6. En arbejdsaftale, der er indgået på opsigelse, kan kun opsiges til ophør den 15. eller den sidste i en måned. Opsigelsen skal være meddelt den optrædende senest den forudgående 1. eller 15.

Stk. 2. -Det skal dog kunne aftales, at arbejdsforholdet kan opsiges til en lønningsdag senest ugedagen forud, såfremt der af arbejdsgiveren ydes arbejdstageren et i en skriftlig kontrakt særskilt fastsat vederlag for denne opsigelsesadgang.

Stk. 3 I arbejdsforhold, der omfatter mindst 4 dage ugentlig, og som ikke henhører under stk. 2, skal opsigelse til fratræden efter 1 års ansættelse eller derover meddeles af arbejdsgiveren med mindst 3 måneders varsel og af arbejdstageren med mindst 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

§ 7. Bestemmelserne i §§ 3–6 kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for arbejdstageren.

Kap. 3.

Arbejdstagerens forhindring.

Sygdом.

§ 8. Bliver arbejdstageren efter sin tiltrædelse ved sygdom forhindret i at optræde, har han ret til sygeløn, såfremt arbejdsforholdet omfatter mindst 4 dage ugentlig og er indgået for mindst 2 sammenhængende uger eller på opsigelse.

Stk. 2. Sygelønnen udgør $\frac{2}{3}$ af det aftalte faste vederlag, men skal dog ikke beregnes af et højere dagligt vederlag end 50 kr. med samme procenttillæg som til enhver tid fastsat for finanslovshonorarer til statens tjenestemænd. Arbejdstageren er ikke berettiget til sygeløn for den første arbejdsdag i en sygeperiode samt for arbejdsdage, der falder på de 2 følgende kalenderdage. Sygelønnen udbetales på de i arbejdsforholdet gældende lønningsdage.

Stk. 3 I ydelsen f_r agar dagpenge, der for samme periode måtte tilkomme arbejdstageren i henhold til afsnit II i lovbekendtgørelse nr. 160 af 4. april 1963 om den offentlige sygesikring.

Stk. 4. I tidsbestemte arbejdsforhold, hvis

aftalte varighed ikke overstiger 6 måneder, er arbejdsgiveren pligtig at udrede sygeløn i sammenlagt højst 30 dage. Omfatter arbejdsforholdet et længere tidsrum ikke ud over 1 år, er sygelønsperioden 60 dage, medens den i arbejdsforhold af varighed herudover er 90 dage. Arbejdsgiveren er dog ikke pligtig at udrede sygeløn udover den aftalte ansættelsestid og ej heller for et større antal arbejdsdage end svarende til halvdelen af de i ansættelsestiden forekommende.

Stk. 3. I arbejdsforhold, der er indgået på opsigelse, vedvarer arbejdsgiverens pligt til at betale sygeløn indtil det tidspunkt, da aftalen ved sygdommens indtræden kunne være bragt til ophør med det i arbejdsforholdet gældende varsel. Har arbejdsforholdet ved sygdommens indtræden varet i 6 måneder eller derover, er arbejdsgiveren dog, såfremt forholdet ikke opsiges, pligtig at udrede sygeløn i mindst 30 dage.

§ 9. Bliver arbejdstageren efter tiltrædelsen af et tidsbestemt arbejdsforhold ved sygdom forhindret i at optræde, kan arbejdsgiveren, når hindringen har varet mindst 7 dage, i arbejdsforhold længere end 2 måneder dog mindst 14 dage, ophæve arbejdsforholdet med de i § 6, stk. 1 og 3, nævnte varsler. Arbejdsgiveren kan dog bringe arbejdsforholdet til ophør straks, når arbejdstageren vil være forhindret i at optræde hele den resterende ansættelsestid.

Stk. 2. Ophævelse af arbejdsaftalen i medfør af stk. 1 kan ikke ske, når arbejdsudygtigheden er ophørt.

Stk. 3. Den optrædendes krav på sygeløn i henhold til § 8 berøres ikke af en ophævelse af arbejdsaftalen i henhold til stk. 1.

Stk. 4. I arbejdsforhold, der er indgået på opsigelse, kan det ikke med retsvirkning aftales, at arbejdstagerens arbejdsudygtighed på grund af sygdom skal berettigge arbejdsgiveren til at opsiges arbejdsaftalen med forkortet varsel.

§ 10. Bestemmelserne i §§ 8 og 9 finder anvendelse på samtlige medlemmer af et ensemble, hvis arbejdsydelse er tilbudt som en enhed, såfremt et eller flere medlemmer af ensemblet på grund af sygdom bliver forhindret i at arbejde med den virkning, at ensemblets optræden ikke finder sted, fordi den er umuliggjort eller væsentlig forringet. Ophæves arbejdsforholdet i medfør af § 9, er ensemblets arbejdsdygtige medlemmer ikke berettiget til sygeløn efter ophørstidspunktet.

Svangerskab.

§ 11. Bliver en kvindelig optrædende efter at have indgået aftale om et arbejdsforhold eller efter tiltrædelsen af dette klar over, at hun som følge af graviditet kan blive arbejdsuegnet under engagementet, er hun pligtig uden ugrundet ophold at underrette arbejdsgiveren herom.

Stk. 2. Såfremt arbejdstageren i et arbejdsforhold, der er indgået på opsigelse, kan opsigelse dette til ophør inden arbejdsuegnehedens indtræden, har arbejdsgiveren ikke krav på underretning før det tidspunkt, da sådan opsigelse senest kunne ske.

§ 12. Enhver af parterne kan hæve aftalen med virkning fra arbejdsuegnehedens indtræden. Sådan ophævelse berører ikke arbejdstagerens krav på ydelse i henhold til § 13.

Stk. 2. Endvidere er den arbejdsgiver, der inden engagementets tiltrædelse modtager den i § 11, stk. 1, påbudte underretning, berettiget til at hæve arbejdsaftalen helt eller delvis, såfremt det må antages, at dens opfyldelse efter arbejdsforholdets beskaffenhed ville være til væsentlig ulempe for ham.

§ 13. I arbejdsforhold, der omfatter mindst 4 dage ugentlig og er indgået for, forlænget til eller har været mindst et år, er den svangre fra arbejdsuegnehedens indtræden berettiget til samme ydelse som foreskrevet i § 8, stk. 2, pkt. 1 og 3, og stk. 3, i indtil 30 dage, dog ikke ud over den aftalte ansættelsestid eller arbejdsforholdets udløb ifølge opsigelse med det i forholdet gældende varsel. Arbejdstageren fortaber sin ret til ydelsen ved at tilsidesætte sin underretningspligt ifølge § 11.

Militærtjeneste.

§ 14. Modtager arbejdstageren efter at have indgået aftale om et arbejdsforhold eller efter tiltrædelsen af dette indkaldelse til aftjening af civil eller militær værnepligt, der vil hindre ham i at opfylde engagementet, skal arbejdsgiveren uden ugrundet ophold underrettes herom.

Stk. 2. Såfremt arbejdstageren i et arbejdsforhold der er indgået på opsigelse, kan opsigelse dette til ophør før tiltrædelsen af den civile eller militære tjeneste, har arbejdsgiveren ikke krav på underretning før det tidspunkt, da sådan opsigelse senest kunne ske.

§ 15. Arbejdsgiveren kan hæve arbejdsfor-

holdet med virkning fra den civile eller militære tjenestes begyndelse, i tilfælde af genindkaldelse dog kun, såfremt arbejdsforholdets fortsættelse efter genindkaldelsen vil være til væsentlig ulempe for ham, og engagementet ikke omfattes af stk. 3.

Stk. 2. Endvidere er den arbejdsgiver, der inden engagementets tiltrædelse modtager den i § 14, stk. 1, påbudte underretning, berettiget til med den begrænsning, der følger af stk. 3, at hæve arbejdsaftalen helt eller delvis, såfremt det må antages, at dens opfyldelse efter arbejdsforholdets beskaffenhed vil være til væsentlig ulempe for ham.

Stk. 3. Genindkaldelse til fortsatte øvelser berettiger ikke arbejdsgiveren til at ophæve et arbejdsforhold, der omfatter mindst 4 dage ugentlig og er indgået for, forlænget til eller ved genindkaldelsens begyndelse har været mindst 1 år. I sådanne arbejdsforhold tilkommer der under genindkaldelsen arbejdstageren samme ydelse som foreskrevet i § 8, stk. 2, pkt. 1 og 3, i indtil 30 dage, dog ikke ud over den aftalte ansættelsestid eller arbejdsforholdets udløb ifølge opsigelse med det i forholdet gældende varsel. Tilsidesætter arbejdstageren sin underretningspligt ifølge § 14, fortaber han sin ret til ydelsen.

Stk. 4. Reglerne om genindkaldelse finder også anvendelse på kortvarige mønstringer.

Reglernes fravigelighed.

§ 16. Bestemmelserne i §§ 8—15 kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for arbejdstageren.

Stk. 2. Justitsministeren kan dog efter indhentet erklæring fra de nærmest interesserede organisationer tillade, at de nævnte bestemmelser fraviges i kollektive aftaler, tjenestereglementer og lignende, der som helhed ikke stiller den optrædende ringere end foreskrevet i de nævnte bestemmelser.

Kap. 4 1)

Ugentlig fridag.

§ 17. I arbejdsforhold indgået for længere tid end 16 dage eller på opsigelse, skal der gives arbejdstageren en fridag inden for hver uge, engagementet varer, jfr. dog § 19.

Stk. 2. Træffer parterne under engagementets forløb aftale om dettes forlængelse med

¹⁾ Benneweis foreslår cirkusartister undtaget fra fridagsreglerne.

den virkning, at den samlede engagementstid bliver over 16 dage, indtræder retten til en ugentlig fridag fra forlængelsesaftalens indgåelse.

§ 18. Såfremt bestemte fridage ikke er fastlagt i arbejdsaftalen eller senere aftalt mellem parterne, anses mandag som ugentlig fridag.

Stk. 2. Parterne kan aftale, at arbejdsgiveren, når mindst 4 uger af engagementstiden er forløbet, skal have ret til ensidigt at omlægge fridagene i den resterende ansættelsestid til andre af ham samtidig fastlagte dage inden for hver uge.

§ 19. Parterne kan aftale, at arbejdsgiveren skal have ret til ensidigt at udskyde fridagen til en af ham samtidig fastlagt dag inden for den påfølgende eller næstfølgende uge. Derefter kan arbejdsgiveren først udskyde en fridag, der falder senere end 10 dage efter den udskudte fridags givelse.

Stk. 2. Parterne kan endvidere aftale, at fridagene for indtil 4 på hinanden følgende uger skal gives i sammenhæng på fastlagte dage inden for perioden. Sådanne sammenlægning kan ikke ske mere end 2 gange inden for engagementsperioder af indtil 1 år.

Stk. 3. Der må højst hengå 4 uger mellem 2 fridage.

§ 20. Ophører et arbejdsforhold, uden at arbejdstageren har opnået de ham efter arbejdsforholdets varighed tilkommende fridage, er han berettiget til en erstatning pr. dag, svarende til den løn, han oppebar i arbejdsforholdet.

§ 21. Omlægning af fridage i henhold til § 18, stk. 2, skal være meddelt arbejdstageren senest på 2 ugers dagen forud for den dag, hvortil den først omlagte fridag er henlagt.

Stk. 2. Udskydelse af en fridag i henhold til § 19, stk. 1, skal være meddelt arbejdstageren senest den tredje dag før fridagen skulle være givet.

§ 22. Bestemmelserne i §§ 17-21 kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for arbejdstageren.

Stk. 2. Justitsministeren kan dog efter indhentet erklæring fra de nærmest interesserede organisationer tillade, at de nævnte bestemmelser fraviges i arbejdsforhold, hvis tidsbestemthed eller særlige karakter i øvrigt taler derfor, samt i kollektive aftaler, tjenestereglementer og

lignende, der som helhed ikke stiller den optrædende ringere end foreskrevet i de nævnte bestemmelser.

Afsnit III.

Kap. 5.

Privat arbejdsanvisning.

§ 23. Ingen må uden justitsministerens tilladelse udøve privat arbejdsanvisning for optrædende, når dette direkte eller indirekte sker mod betaling. Den, hvem en sådan tilladelse er meddelt, benævnes i denne lov agent.

57?. 2. Arbejdsanvisning for optrædende foreligger, når nogen tilbyder eller yder mellemkomst, ved anvisning eller på anden måde, ved tilvejebringelse af arbejdsaftaler for optrædende. Arbejdsanvisning anses også at foreligge, når nogen ansætter en optrædende hos sig mod vederlag, og det af omstændighederne fremgår, at aftalens hovedformål er at formidle arbejde for den optrædende hos tredjemand.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er det tilladt at tage ansættelse mod fast vederlag hos én arbejdsgiver eller én optrædende med det formål at formidle arbejdsaftaler for den pågældende. Sådanne ansatte må ikke tillige oppebære vederlag hos aftalens anden part.

Stk. 4. Såfremt et engagement til optræden her i landet er formidlet af en i udlandet bosat mellemmand, må arbejdsgiveren ikke indgå endelig aftale uden medvirken af en dansk agent.²⁾

Stk. 5. Justitsministeren kan for beskæftigelsesområder, hvor særlige hensyn taler derfor, bestemme, at anvisning må ske uden agenttilladelse, og kan give forskrifter for således undtagen virksomhed.³⁾

Agenttilladelse.

§ 24. Tilladelse til arbejdsanvisning (agenttilladelse) kan meddeles personer, der

- 1) har dansk indfødsret,
- 2) har bopæl her i landet,
- 3) er myndige,
- 4) ikke er under konkurs,
- 5) godtgør at have de fornødne kunstneriske og forretningsmæssige forudsætninger for udøvelse af virksomheden.

Stk. 2. Tilladelse kan nægtes under de i bor-

²⁾ Benneweis foreslår § 23 stk. 4, udeladt.

³⁾ Guttorm og Rosés foreslår § 23, stk. 5, udeladt.

gerlig **straffelovs** § 78, stk. 2, nævnte omstændigheder.

Stk. 3. Justitsministeren kan undtage fra betingelse i i stk. 1, nr. 1). I så fald kan tilladelsen begrænses og betinges.

Stk. 4. Tilladelse kan endvidere meddeles her i landet registrerede aktieselskaber og andre her i landet hjemmehørende selskaber med begrænset ansvar, når direktører og flertallet af bestyrelsesmedlemmer opfylder betingelserne i stk. 1, nr. 1)-4), samt fagområdets organisationer. Justitsministeren kan for sådanne tilladelser fastsætte særlige vilkår og herunder begrænse tilladelserne til at angå særlige fag- eller beskæftigelsesområder. Den person, der på selskabets eller organisationens vegne skal forestå virksomheden (leder), skal opfylde de i stk. 1, jfr. stk. 2 og 3. fastsatte betingelser og skal godkendes af justitsministeren ⁴⁾

Stk. 5 Tilladelse meddeles for 5 år ad gangen. Såfremt tilladelsen har været udnyttet på forsvarelig måde, må fornyelse ikke nægtes.

Stk. 6. Justitsministeren kan nægte at meddele nye tilladelser, såfremt behovet for arbejdsanvisning findes fuldt ud tilgodeset.

Stk. 7. En meddelt tilladelse eller godkendelse som leder kan tilbagekaldes, såfremt de i stk. 1 og 2 fastsatte betingelser ikke længere er opfyldt, eller virksomheden drives på uforvarselig måde. Det samme gælder dersom tilladelsen i det sidste år ikke har været udnyttet eller kun har været udnyttet i ubetydeligt omfang.

Stk. 8 Forinden afgørelse træffes om meddelelse, fornyelse eller tilbagekaldelse af tilladelse til at virke som agent eller leder, skal der indlæses erklæring fra de nærmest interesserede organisationer.

Agentens pligter.

§ 25. En agent eller leder, jfr. § 24, stk. 4. må ikke drive andet erhverv eller under nogen form være beskæftiget af eller økonomisk interesseret i virksomheder, der beskæftiger optrædende. Justitsministeren kan dog, hvor omstændighederne taler derfor, i det enkelte tilfælde eller ved almindelige regler jfr. § 29. stk. 2, gøre undtagelse fra forbudet.

§ 26. Agenten må ikke uden rimelig grund nægte en arbejdssøgende eller arbejdsgiver sin

⁴⁾ Guttorm og Rosés foreslår, at man i § 24 stk. 1, ikke medtager fagområdets organisationer.

bistand og skal efter bedste evne virke for afslutning af arbejdsaftaler under behørig varetagelse af parternes interesser og iagttagelse af forskrifterne i denne lov.

Stk. 2. En agent må ikke indgå aftaler, hvorved en arbejdsgiver eller en optrædende forpligter sig til at søge arbejdsaftaler indgået gennem ham, jfr. dog bestemmelserne i kap. 6.

Stk. 3. Agenten må ikke indtræde som part i arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Justitsministeren kan dog gøre undtagelse fra forbudet efter tilsvarende regler som i § 25 fastsat. Finder indtræden herefter sted, har agenten ikke krav på provision.

Agentens vederlag.

§ 27. Er en arbejdsaftale kommet i stand under medvirken af en agent, er denne berettiget til provision efter nedenstående regler.

Stk. 2. Provisionen må ikke overstige, hvad der for den pågældende anvisning kan anses for rimeligt, og den må højst udgøre 10 % af den optrædendes vederlag.

Stk. 3. I arbejdsforhold, der omfatter mindst 4 dage ugentlig, må provision ikke oppebæres for noget tidsrum ud over 6 måneder. Medvirker agenten ved en aftale mellem parterne om forlængelse eller nyt engagement, der skal påbegyndes inden 1 år efter det første engagements tiltrædelse, kan han for det oprindelige engagement og det eller de efterfølgende tidsrum sammenlagt ikke oppebære provision for længere tid end 6 måneder.⁵⁾

Stk. 4. Agenten kan med den begrænsning, der følger af stk. 3, ved formidlingen af en arbejdsaftale i denne betinge sig ret til provision også af forlængelser og nye engagementer mellem parterne, ved hvilke han ikke medvirker, under forudsætning af, at forlængelsen eller det ny engagement tager sin begyndelse inden 1 år efter tiltrædelsen af det førstnævnte arbejdsforhold.⁶⁾

Stk. 5. Ved optræden her i landet skal provisionen betales af den optrædende og arbejdsgiveren med halvdelen hver.⁶⁾

Stk. 6. Provisionen kan fordres udbetalt forholdsmæssigt samtidig med den optrædendes vederlag, og den del af provisionen, der skal

⁵⁾ Guttorm, Rasmussen og Rosés foreslår, at § 27 stk. 3 og 4 ikke skal gælde ved formidling af i udlandet bosatte personers optræden i udlandet.

⁶⁾ Benneweis, Guttorm, Rasmussen og Rosés foreslår § 27 stk. 5 udeladt således at agentens provision som hidtil betales af den optrædende.

udredes af den optrædende, kan fordres tilbageholdt i hans løn. Ved optræden her i landet må der ikke modtages forskud på provision.

§ 28. Agenten må udover den i § 27 angivne provision alene modtage dækning for særlig aftalte udgifter, der ikke sædvanligt medgår til formidling af arbejdsaftaler.

Stk. 2. Agenten må ikke til fremme af arbejdsaftalers indgåelse til en af aftalens parter eller nogen i forbindelse med parterne stående person, der ikke er agent, afgive nogen del af det ham tilkommende vederlag eller erlægge anden ydelse.

Tilsyn m. i.

§ 29. Agenten er undergivet justitsministerens tilsyn og skal meddele de oplysninger, der skønnes nødvendige for tilsynets udøvelse.

Stk. 2. Justitsministeren kan fastsætte almindelige regler om formidlingsvirksomheden og kan træffe bestemmelser til begrænsning eller regulering af arbejdsformidling i internationale forhold.

Kap. 6.

Eneretsaftaler.

§ 30. Justitsministeren kan meddele en agent tilladelse til at udøve en virksomhed, der grunder sig på aftaler med optrædende om eneret til formidling af arbejdsaftaler, og som forudsætter en i forhold til sædvanlig agentvirksomhed væsentlig større og selvstændig indsats for de pågældende optrædende. Tilladelsen kan begrænses således, at den undtager bestemte fag eller beskæftigelsesområder, for hvilke eneretsaftaler skønnes uhensigtsmæssige. Bestemmelserne i § 24, stk. 6, og § 29 finder tilsvarende anvendelse.

§ 31. En aftale om eneret skal indgås skriftligt og skal angive enerettens geografiske og beskæftigelsesmæssige område. Den må ikke omfatte et tidsrum kortere end to år eller længere end tre år, men kan ved aftale, der ikke må indgås tidligere end tre måneder før den løbende aftale ophører, forlænges for indtil tre år ad gangen.

Stk. 2. Aftalen kan ikke hjemle agenten ret til at forpligte den optrædende uden dennes medvirken. Det skal af aftalen fremgå, at den

ikke afskærer den optrædende fra selv at indgå arbejdsaftale direkte med en arbejdsgiver, men det kan bestemmes, at den optrædende forinden sådan aftale indgås, skal give sin agent underretning om den påtænkte aftale og dennes nærmere indhold.

§ 32. I aftalen skal agenten forpligte sig til inden for eneretsområdet at føre alle forhandlinger om arbejdsaftaler og uden unødigt ophold at besvare alle henvendelser til ham eller den optrædende om engagement, også når sådanne fremkommer gennem en anden agent, ligesom han skal være forpligtet til uden unødigt ophold at underrette den optrædende om henvendelser om engagementer der ikke dækkes af eneretsaftalen. Han skal derhos påtage sig på eget initiativ at udøve en betydelig, selvstændig indsats for ved afgivelse eller fremkaldelse af tilbud at tilvejebringe engagementsaftaler og for at skabe gavnlig interesse om den optrædende.

Stk. 2. Agenten skal forpligte sig til at holde den optrædende underrettet om sine dispositioner og planer, og skal på den optrædendes begæring redegøre for den indsats, som er gjort fra hans side.

Stk. 3. Agenten skal endvidere forpligte sig til i rimeligt omfang at være den optrædende behjælpelig med en indgået arbejdsaftales praktiske gennemførelse og bedst muligt at varetage den optrædendes interesser i engagementstiden og påse, at den optrædendes rettigheder ikke tilsidesættes.

§ 33. Aftalen skal angive omfanget af agentens provisionskrav. Provisionen må ikke overstige, hvad der for den aftalte virksomhed kan anses for rimeligt, og den må højst udgøre 15 % - for engagementer til udlandet 20 % - af den optrædendes vederlag i ethvert engagement, som med eller uden agentens bistand indgås i eneretsaftalens løbetid og inden for dens område. Agenten kan dog ikke betinge sig provision af vederlag for optræden, der finder sted senere end 1 år efter eneretsaftalens udløb, medmindre det drejer sig om optræden af den i § 5, stk. 1, pkt. 3, omhandlede art, der skal afvikles inden for et tidsrum, som tager sin betydelse før årsfristen er forløbet.⁷⁾

Stk. 2. Er en aftale om optræden her i landet indgået med agentens bistand, påhviler det

⁷⁾ Rasmussen foreslår i § 33, stk. 1, pkt. 2 provisionens maximum fastsat til 10 %

arbejdsgiveren at udrede halvdelen af provisionen, dog højst 5 %

Stk. 3 Agenten må ikke af den optrædende modtage dækning for nogen omkostning.

§ 34. Agenten må ikke for sin virksomhed modtage ydelser ud over, hvad der tilkommer ham efter de i § 33 fastsatte regler. Denne bestemmelse er dog ikke til hinder for, at agenten af tredjemand får dækket rejse- og opholdsudgifter under forudsætning af, at den optrædende gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 27, stk. 6 og § 28, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse, når agenten har medvirket ved aftalens indgåelse.

§ 35. Agenten må ikke indgå en eneretsaftale, såremt den er egnet til at forringe hans indsats for eller på anden måde skade optrædende, med hvem han forud har indgået eneretsaftaler.

Stk. 2. Agenten skal på den optrædendes begæring såvel ved eneretsaftalens indgåelse som under dens løbetid give den optrædende underretning om, med hvilke andre han har indgået eneretsaftaler.

Kap. 7.

Arrangørvirksomhed.

§ 36. Aftale, hvorved nogen påtager sig det praktiske arrangement af en optræden helt eller delvis for den optrædendes egen regning, skal indgås skriftligt og skal indeholde et overslag over de med arrangementet forbundne indtægter og udgifter, derunder en bestemt angivelse af arrangørens vederlag og af de øvrige indtægter, han kan opnå som led i arrangementet.

Stk. 2. Indeholder aftalen vilkår, der i henseende til vederlag til arrangøren eller på anden måde har urimelige virkninger for den optrædende, er sådanne vilkår uforbindende.

Stk. 3. Snarest muligt og inden 30 dage efter den stedfundne optræden skal arrangøren aflægge dokumenteret regnskab over for den optrædende. Regnskabet skal slutte sig til overslaget i a rangementsaftalen og skal indeholde en redegørelse for væsentlige afvigelser fra overslaget.

Stk. 4. Reglerne i denne paragraf kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den optrædende.

Stk. 3. Justitsministeren kan ved bekendtgørelse træffe bestemmelse om, at den, der driver arrangørvirksomhed, ikke uden rimelig grund må afslå at bistå personer, der ønsker at optræde for egen regning, og som i passende omfang kan sikre, at nødvendige udgifter til arrangementets gennemførelse bliver betalt.

Afsnit IV.

Kap. 8.

Straffebestemmelser og overgangsbestemmelser.

§ 37. Overtrædelse af bestemmelserne i kapitel 4 og i §§ 23, 25-28, 29, stk. 1, og 31-36, straffes med bøde eller hæfte indtil 3 måneder. Strafansvaret påhviler ved overtrædelse af bestemmelserne i kapitel 4 arbejdsgiveren. Ved overtrædelse af bestemmelserne i §§ 23, 25-28, 29, stk. 1, og 31-35, påhviler strafansvaret den, der uden tilladelse udøver arbejdsanvisning, henholdsvis agenten, ved overtrædelse af § 23, stk. 4 dog arbejdsgiveren. Ved overtrædelse af § 36 påhviler strafansvaret arrangøren.

Stk. 2. I forskrifter, der udfærdiges i medfør af loven, kan fastsættes straf af bøde for overtrædelse af bestemmelserne i forskrifterne.

Stk. 3. Er lovovertrædelsen begået af en forening, et selskab eller lignende sammenslutning, kan der pålægges sammenslutningen som sådan bødeansvar.

§ 38. Denne lov træder i kraft den ...

Stk. 2. Loven gælder ikke for Færøerne.

§ 39. Den, der ved lovens ikrafttræden i de sidste 5 år her i landet har udøvet arbejdsanvisning for optrædende som hovederhverv, har krav på, at der meddeles ham tilladelse i henhold til § 23, stk. 1, såfremt betingelserne i § 24, stk. 1-4, er opfyldt, og justitsministeren efter indhentet erklæring fra de i § 24, stk. 8, omhandlede organisationer skønner, at virksomheden har været udøvet på forsvarlig måde.

IV. Udkast til lov om ændring i lov nr. 185 af 20. maj 1933 angående privat arbejdsanvisning.

§ 1.

I lov om privat arbejdsanvisning, jfr. lov-
bekendtgørelse nr. 191 af 4. maj 1938 fore-
tages følgende ændring:

I § 1, stk. 1, udgår ordene: »herunder ved
ansættelse af musikere inden for de sidstnævnte
virksomheder.«

§ 2.

Denne lov træder i kraft den . . .
Loven gælder ikke for Færøerne.

V. Udkast til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende.

I medfør af § 23, stk. 5, og § 29, jfr. §§ 25, 26, stk. 3, og 30 i lov nr. ... af ... om engagering af optrædende bestemmes herved følgende:

Agentvirksomhedens udøvelse.

§ 1. Agenten eller - såfremt denne er et selskab eller en organisation - den godkendte leder skal personlig lede virksomheden, medmindre justitsministeriet midlertidig tillader en anden ordning. Såfremt agentvirksomheden drives i fællesskab af flere agenter, skal hver agent føre den i § 8 foreskrevne journal. Agenten må kun have ét fast forretningssted her i landet.

§ 2. Agenten må i sin almindelige virksomhed i henhold til lovens kap. 5 ikke uden rimelig grund nægte en arbejdssøgende eller arbejdsgiver sin bistand.

Stk. 2. Han må ikke være bundet til udelukkende eller fortrinsvis at skaffe engagementer til bestemte arbejdsgivere eller arbejdssøgende eller grupper af sådanne.

Udøvelse af anden virksomhed.

§ 3. Tilladelse til udøvelse af anden virksomhed m. v., jfr. lovens § 25, eller til indtræden i arbejdsaftalen, jfr. lovens § 26, stk. 3, skal med de nedenfor i § 4 angivne undtagelser søges i hvert enkelt tilfælde ved henvendelse til justitsministeriet.

§ 4. Uden særskilt tilladelse skal det være agenten tilladt,

- 1) at udøve arbejdsanvisning for andre end optrædende, for så vidt dette er foreneligt med lovgivningen om privat arbejdsanvisning i øvrigt.
- 2) at påtage sig den praktiske tilrettelæggelse af optræden, forevisning eller lignende,

uden økonomisk medinteresse i arrangementets forløb.

- 3) for egen regning eller i forbindelse med den optrædende eller andre at foranstalte optræden, forevisning eller lignende, når talen er om en eller flere enkeltstående foranstaltninger. Sådant virksomhed må dog ikke uden justitsministeriets tilladelse udøves i forbindelse med virksomheder, der beskæftiger optrædende, jfr. lovens § 25, og berettiger ikke til provision, jfr. lovens § 26, stk. 3.

Agentens forhold til arbejdsaftalens parter.

§ 5. Ved formidling af arbejdsaftaler skal iagttages, at de for arbejdsforholdet gældende retsregler og de mellem parternes organisationer eventuelt indgåede overenskomster overholdes.

Stk. 2. Ved afslutningen af arbejdsaftaler for personer, der ikke er hjemmehørende i Danmark, skal agenten udlevere arbejdstageren et aftryk af kap. 2-4 samt §§ 27 og 28 i ovennævnte lov i oversættelse til et af hovedsprogene, eventuelt i form af et påtryk på kontrakten.

§ 6. I det i § 23, stk. 4, i ovennævnte lov omhandlede tilfælde skal en mellem parterne afsluttet skriftlig kontrakt udfærdiges af den danske agent.

Stk. 2. Dennes provision må ikke overstige halv provision, jfr. lovens § 27, stk. 2-4. og provisionen skal mindst andrage 3½ %

§ 7. Agenten må ikke for uforfalden provision modtage deposita, kaution eller anden sikkerhedsstillelse.

Stk. 2. Agenten må ikke tilbageholde arbejdsbøger, anbefalinger og lignende dokumenter, som i anledning af hans virksomhed er kommet i hans besiddelse.

Stk. 3. Agenten skal afgive kvittering, hver

gang han modtager provision eller anden ham tilkommende særlig ydelse.

Tilsyn m. v.

§ 8.1) Agenten skal føre en journal over formidlede arbejdsaftaler, hvad enten disse angår optræden her eller i udlandet. Journalen skal indeholde

- 1) dato for aftalen,
- 2) navn og adresse på parterne,
- 3) angivelse af arten af og tidspunkt eller tidsrum for det engagement, der er bragt i stand, og
- 4) den optrædendes vederlag og den anvendte provisionssats.

Stk. 2. Agenten skal for et tidsrum af 5 år opbevare udskrevne journaler samt modtagne skriftlige henvendelser, forretningsbreve og telegrammer, herunder genparter af de fra hans kontor udgåede skrivelser samt genparter af de afsluttede arbejdsaftaler.

§ 9. Agenten er underkastet justitsministeriets tilsyn og skal på forlangende give sådanne oplysninger om sin virksomhed, som skønnes nødvendige for tilsynets udøvelse.

Stk. 2. Inden udgangen af hvert års marts måned skal agenten til justitsministeriet indgive beretning om sin virksomhed i det nærmest forudgående kalenderår. Beretningen aflægges ved udfyldelse af en af ministeriet autoriseret blanket.

Stk. 3. Beretningen skal være ledsaget af driftsregnskab.

Eneretsaftaler.

§ 10. En agent, der har fået en tilladelse som omhandlet i lovens § 30, skal føre en særskilt journal, hvoraf til enhver tid tydeligt skal frem

- 1) med hvilke optrædende agenten har truffet aftale om eneret til arbejdsformidling, og således at genparter af de indgåede eneretsaftaler er bilagt journalen,
- 2) af hvilke aftaler om optræden agenten har oppebåret provision i henhold til eneretsaftalerne.

§ 11. Bestemmelserne i lovens kapitel 6 skal i deres helhed være optrykt som tillæg til enhver eneretsaftale.

§ 12. §§ 8 og 9 i nærværende bekendtgørelse finder tilsvarende anvendelse på virksomheden som eneretsagent.

Formidling ved begravelser m. v.

§ 13. Det er tilladt den, der erhvervsmæssigt påtager sig de praktiske foranstaltninger i forbindelse med en begravelse eller bisættelse, uden bistand af agent at tilvejebringe kunstnerisk medvirken ved handlingen. Lovens § 27, stk. 2 og 5, finder tilsvarende anvendelse på et særskilt beregnet vederlag for tilvejebringelse af sådan medvirken. Dette vederlag må således ikke oversige 10 % af kunstnerens honorar og skal belastes kunstneren og den, der bekoster begravelsen eller bisættelsen, med halvdelen hver. Kunstnerens honorarkvittering, der i tilfælde af særskilt beregnet formidlingsvederlag skal angive den af ham udredte halvdel af provisionen, skal altid bilægges afregningen til den, der bekoster begravelsen eller bisættelsen. Genparter af de nævnte afregninger og de af kunstnerne afgivne kvitteringer skal opbevares i 5 år.²⁾

Strafansvar.

§ 14. Overtrædelse af denne bekendtgørelse straffes med bøde.

¹⁾ Guttorm og Rosés foreslår fra journaliseringspligten undtaget aftaler om udlændinges optræden i udlandet.

²⁾ Guttorm og Rosés foreslår § 13 udeladt.

VI. Bemærkninger til udkastet til lov om engagering af optrædende.

Afsnit I.

Kap. 1.

Lovens område.

Til § 1.

§ 1 bestemmer lovens område. Det er ved affattelsen tilsigtet at medtage enhver erhvervs-mæssig optræden, uanset på hvilken måde den når frem til sit publikum. Området er reelt det samme som angivet i § 1 i udkast 1941, hvilken bestemmelse iøvrigt svarer til nærværende udkasts § 23. Man har fundet det rigtigt nu udtrykkeligt at nævne optræden i radio og fjernsyn, der således er omfattet af loven, uanset om der er tale om direkte udsendelser eller tilfælde, hvor kunstnerens optræden fikses mekanisk med henblik på senere udsendelse.

Efter omstændighederne vil det kunne frembyde tvivl, om en præstation efter sin art kan karakteriseres som optræden i lovens forstand. Udvalget har ikke fundet det hensigtsmæssigt i lovtæksten at optage en nærmere definition, men afgrænsningen må i tvivlstilfælde ske ud fra det almindelige sproglige begreb om optræden i forbindelse med lovens formål.

Det vil ved afgrænsningen kunne være naturligt at undersøge, om vejledning kan hentes i området for den beskyttelse, der ved § 45 i ophavsretsloven nr. 158 af 31. maj 1961 nu er hjemlet for »en udøvende kunstners fremførelse af et litterært eller kunstnerisk værk«. Det fremhæves i motiverne til denne bestemmelse, Folketingstidende 1959/60 tillæg A, sp. 2762, at enhver, der tolker eller levendegør et litterært eller kunstnerisk værk, herunder musikere, sangere, dirigenter, skuespillere og oplæsere, anses som udøvende kunstnere. Det nævnes videre, at begrebet udøvende kunstner ikke omfatter statister og heller ikke det tekniske personale, der medvirker, f. eks. ved en teaterforestilling. Det fremhæves derefter, at bestemmel-

sen normalt ikke kan påberåbes af artister, akrobater, tryllekunstnere, imitatorer o.s.v., da den kun beskytter præstationer, der går ud på fremførelse af et litterært eller kunstnerisk værk.

Medens en optrædende, der er omfattet af ophavsretsloven, også - med den begrænsning, der følger af § 1, stk. 2 — vil være omfattet af nærværende lovforslag, er det utvivlsomt, at man ikke kan blive stående herved. Det er vel klart, at forslaget ikke - lige så lidt som ophavsretsloven - omfatter teknisk personel, men det er på den anden side utvivlsomt, at forslaget efter hele sit formål - stadig med den begrænsning, der følger af stk. 2 - må omfatte ikke blot statister og korpersone, men også den betydningsfulde gruppe af optrædende, der udgøres af artister m. v.

Uden for begrebet optrædende både i traditionel forstand og set i forhold til formålet med lovforslaget, må derimod falde eksempelvis professionelle fodboldspillere og bokkere, ligesom også fotomodeller og mannequiner må falde uden for lovforslaget.

En vis tvivl kan måske rejses med hensyn til foredragsholdere, fremvisere af rejsefilm og lignende, navnlig fordi disse i ikke ringe omfang engageres til foreninger, der også er »forbrugere« af optræden, der utvivlsomt er omfattet af lovforslaget, hvortil kommer, at disse engagementer i vidt omfang formidles af de samme bureauer, som formidler optræden af kunstnere m. fl. Det er ikke hensigten, at forslaget skal omfatte de her nævnte foredragsholdere m. fl., der vel også må siges at falde uden for det traditionelle begreb »optræden«. På den anden side ønsker udvalget ikke ved lovforslagets § 25 at lægge hindringer i vejen for de autoriserede agents fortsatte formidling af sådanne engagementer, hvorfor man i udkastet til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende i § 4 under nr. 1) har optaget en be-

stemmeise, der giver agenterne en generel til-ladelse til at udøve bl. a. sådan formidlende virksomhed.

Lovforslagets regler er ikke begrænset til of-fentlig optræden.

Som det er nævnt foran s. 9 er skuespille-res arbejdsforhold på teatre således reguleret af kollektive overenskomster, at en lovregulering af denne form for optræden er anset for upå-krævet. Dette kan ikke siges at gælde optræden på teatre af statister og korpersone m. v., men når henses til, at det ved udvalgets sammensæt-ning klart har været forudsat, at udvalget ikke nærmere skulle beskæftige sig med teatrenes forhold, har udvalget ment fra lovens område helt at måtte undtage scenisk optrædende i tea-terforestillinger.

Ved teaterforestillinger i lovens § 1, stk. 2, a), må forstås dels forestillinger på Det kgl. Teater, dels forestillinger andetsteds, der efter hidtidig sprogbrug og praksis er anset som tea-terforestillinger. Ordet har således samme sigte som det tilsvarende udtryk i teaterlovens § 1, men omfatter i modsætning til teaterloven, jfr. dennes § 1, stk. 1, også lukkede forestillinger. Afgrænsningen henhører i tvivlstilfælde under domstolene, ikke som efter teaterlovens § 1, stk. 3, under administrationen.

Som det fremgår af bemærkningerne foran s. 10 f har udvalgets øvrige medlemmer taget afstand fra en af direktør Benneweis fremsat henstilling om fra lovens bestemmelser at und-tage optræden i Cirkus.

Undtagelsen i § 1, stk. 2 b), af personer, hvis optræden finder sted i henhold til tjeneste-mandsansættelse eller ansættelse, der må side-stilles hermed, er formentlig ganske selvfølge-lig. Denne undtagelsesbestemmelse har så vidt vides indtil videre kun betydning for optræden-de, der er ansat ved Det kgl. Teater og ved Danmarks Radio, samt for militærmusikere.

Som fremhævet foran s. 11 omfattes musike-re ved Landsdelsorkestrene ikke af § 1, stk. 2 b), men de i § 16, stk. 2, og § 22, stk. 2, indehold-te dispensationsbestemmelser vil kunne være af særlig betydning for disse optrædende.

Det skal fremhæves, at undtagelsesbestem-melsen i stk. 2 alene har relation til kapitlerne 2-4, hvorimod lovforslagets arbejdsanvisnings-regler finder anvendelse på enhver anvisning af optrædende, herunder af skuespillere til teatre.

Om anvendelsen af lovforslagets bestemmel-ser på arbejdsaftaler og arbejdsanvisning, der har tilknytning til udlandet enten derved, at den

optrædende er udlænding eller den aftalte op-træden skal finde sted i udlandet, bemærkes:

Med hensyn til arbejdsaftaler i almindelighed fører international-privatretlige synspunkter for-mentlig til, at parterne principielt ved deres af-tale kan træffe bestemmelse om, hvilket af de landes lovgivning, som kontraktsforholdet har tilknytning til, der skal komme til anvendelse, jfr. Borum: Lovkonflikter, 4. udgave 1957, s. 146. I mangel af en sådan aftale må i hvert fald aftaler om arbejde af mere langvarig karakter som hovedregel bedømmes efter loven i det land, i hvilket arbejdet skal udføres, jfr. Borum 1. c. side 150, hvor det samtidig nævnes, at udøverens domicil dog sikkert kommer i betragt-ning ved mere tilfældige opdrag, som gives en læge, advokat eller kunstner i et andet land.

Uanset at udgangspunktet efter dansk inter-national privatret således er kontraktsfrihed, kan der imidlertid efter udvalgets opfattelse ikke være tvivl om, at de i lovforslagets kapitler 2—4 indeholdte regler, der har deres begrundelse i et socialt beskyttelseshensyn, præceptivt - alt-så ufravigeligt ved parternes aftale — må finde anvendelse på alle aftaler om optræden her i landet, jfr. herved Lando: Kontraktstatuttet s. 229-34. Det kan dog måske ikke udelukkes, at et fremmed lands lovgivning eventuelt i hen-hold til parternes aftale kan komme til anvendelse, jfr. det af Lando s. 233 nævnte eksempel (artister i et internationalt cirkus).

Ved aftaler om f. eks. danske musikeres og artisters optræden i udlandet må der på tilsva-rende måde regnes med, at vedkommende frem-mede stats lovgivning kommer til anvendelse, uanset om en dansk agent måtte have medvirket ved engagementet.

Med hensyn til lovforslagets kapitel 5 hen-vises til bemærkningerne til § 23 nedenfor s. 57 f, hvoraf fremgår, at dette sæt bestemmelser må finde anvendelse på enhver arbejdsformid-ling, der udøves her i landet. Provisionsreglerne i § 27 er dog på visse punkter begrænset til optræden her i landet, jfr. § 27, stk. 5 og 6, og bemærkningerne s. 65.

Afsnit II.

Kap. 2.

Arbejdsaftalen.

Til § 2.

Ifølge udkast 1941 § 19, stk. 1, skulle arbejdsaftaler for længere tid end 1 uge indgås

skriftligt, medens der med hensyn til aftaler på kortere tid alene var foreslået en regel, svarende til den i nærværende udkast § 2, stk. 1, for alle engagementer foreslåede. Skriftlighedskravet i udkast 1941, der ikke var sanktioneret med straf, måtte opfattes som en gyldighedsbetingelse. Reglen begrundedes med, at de fleste engagementer faktisk indgås skriftligt, og med hensynet til klarhed i kontraktsforholdene. Reglen måtte endvidere ses i sammenhæng med forskriften i § 24 i udkastet, hvorefter justitsministeriet skulle autorisere blanketter til normalkontrakter, der skulle benyttes ved ethvert engagement. For nærværende udvalgs stilling til spørgsmålet om normalkontrakter redegøres nærmere nedenfor.

Udvalget har ikke kunnet gå ind for en regel om obligatorisk skriftlighed. I betragtning af den tilbageholdenhed, man i dansk ret har udvist over for formkrav og specielt skriftlighed som gyldighedsbetingelse, skal der formentlig stærke grunde til at bære en regel herom. Også på det foreliggende område har det i sig selv store fordele, at mundtlige aftaler er bindende. En modsat regel vil i det væsentlige kun blive til fordel for den mindre samvittighedsfulde og vil navnlig kunne udnyttes på uheldig måde over for den oftest svagere stillede og mindre lovkyndige arbejdstager.

Det bemærkes, at det nævnte hovedsynspunkt ikke kan være til hinder for, at skriftlighed foreskrives i særlige forbindelser, navnlig for specielle forpligtelser for den optrædende eller forringelser af hans almindelige retsstilling. Der henvises til lovudkastets skriftlighedsregler i §§ 5, stk. 3 og 4, 6, stk. 2, 31, stk. 1, og 36, stk. 1.

Den i § 2, stk. 1, foreslåede regel, der har forbillede andetsteds, således lejelovens § 4 og medhjælperlovens § 3, må anses hensigtsmæssig på det foreliggende område. I praksis indgås de fleste engagementer skriftligt, hvilket må ses som udtryk for, at der i disse hyppigt ret kortvarige, varierende arbejdsforhold mellem parter, der ofte kender meget lidt til hinanden, er et udbredt behov for en klar fiksering af parternes rettigheder og pligter.

Kravet om skriftlig fiksering kan fremsættes på ethvert tidspunkt, også under ansættelsen.

Imødekommes et krav i henhold til § 2, stk. 1, ikke, foreligger et kontraktsstridigt forhold, hvis retsvirkninger må bedømmes efter almindelige regler. Forholdet kan således begrunde ophævelsesret. Der kan også blive tale om bevismæssige skadevirkninger.

Selv om udvalget ikke har kunnet gå ind for obligatorisk skriftlighed, har man uafhængigt heraf overvejet betimeligheden af en ordning med autoriserede normalkontrakter under en eller anden form, f. eks. således at parterne skulle kunne fordre dem anvendt, eller at agenterne skulle anvende dem.

Udvalget har ikke kunnet gå ind for sådanne ordninger, hvilket bl. a. skyldes, at kontraktsformularerne burde indeholde bestemmelser herunder om spørgsmål, der henhører under domstolene — som vanskeligt kan gives af administrationen og i alt fald vil kunne hæmme udviklingen. Der kan herved også henvises til at man, som foran anført s. 9 ikke i den nye teaterlov medtog kommissionens forslag om obligatorisk anvendelse af en autoriseret kontraktsformular. Spørgsmålet egner sig til løsning på organisationsplan, og der findes allerede i vidt omfang sådanne kollektivt udformede ansættelsesbetingelser og kontraktsblanketter.

I denne forbindelse skal nævnes, at det i udvalgets forslag til bekendtgørelse § 5, stk. 1, er pålagt agenterne også at iagttage sådanne overenskomstmæssige bestemmelser. Man har endvidere været opmærksom på den særligt udsatte, talrige gruppe af her i landet arbejdende udlændinge og i bekendtgørelsens § 5, stk. 2, pålagt agenterne at udlevere sådanne et aftryk af de for de optrædende vigtigste bestemmelser i loven. Engagementer af udlændinge vil iøvrigt i reglen blive indgået under medvirken af agent, jfr. herved også lovens § 23, stk. 4, og dermed under dennes pligtmæssige varetagelse af også den optrædendes interesse, jfr. lovens § 26, stk. 1. Også udlændinges ansættelsesvilkår vil i øvrigt naturligt interessere organisationerne og indgå i forhandlinger mellem disse.

Ubillighedsklausulen i § 2, stk. 2, der har talrige forbillende i dansk ret, er på det foreliggende område særlig begrundet i arbejdsaftalernes stærkt varierende karakter, og de tilsvarende forskelligartede muligheder for ubillighed. Af denne grund og fordi arbejdstagerne hyppigt er uorganiserede udlændinge eller af andre grunde har en svag stilling, er der et særligt beskyttelsesbehov. Reglen er således et påkrævet supplement til lovens øvrige regler.

Af formuleringen følger, at vedtagelser, der kun i et vist omfang eller i visse henseender er åbenbart ubillige, kun i dette omfang er uforbindende, jfr. på samme måde den specielle regel i § 3.

Om en parts påberåbelse af § 2, stk. 2, vil

påvirke aftalen i øvrigt - navnlig den anden parts forpligtelser - må afgøres efter almindelige kontraktsregler.

Til § 3.

§ 3 regulerer de inden for det heromhandlede område meget almindelige kontraktbestemmelser, der begrænser de optrædendes adgang til forud for, under eller efter et aftalt engagement at optræde andetsteds.

I udkast 1941, § 19, stk. 6, var foreslået en regel, hvorefter aftaler, der begrænser den optrædendes adgang til at tage arbejde efter et engagements ophør, skulle være ugyldige. I de obligatoriske normalkontrakter, som ligeledes var foreslået i den tidligere betænkning, indeholdtes endvidere fravigelige regler om den optrædendes adgang til andet arbejde før og under engagementet.

Nærværende udvalg har fundet en mere nuanceret lovbestemmelse påkrævet.

Når man ikke har ment at kunne blive stående ved den generelle bestemmelse i aftalelovens § 38, skyldes det bl. a., at § 38 alene åbner mulighed for at tilsidesætte aftaler, der er begrundet i konkurrencehensyn. En begrænsningsklausul vil imidlertid i en del tilfælde have sin begrundelse i arbejdsgiverens interesse i, at den optrædende vier sin fulde arbejdskraft til det aftalte engagement eller dog kan være til disposition på bestemte tider, men også sådanne bestemmelser bør kunne tilsidesættes eller reguleres.

Når den nævnte bestemmelse i udkast 1941 erklærede alle aftaler, som begrænsede de optrædendes adgang til at tage arbejde efter et engagements ophør, for ugyldige, synes dette for vidtgående. Det foreliggende lovforslag omfatter jo også optræden med henblik på indregistrering, f. eks. indspilning af en grammofonplade. For denne gruppe arbejdsaftaler kan der hos grammofonselskaberne være en interesse i at sikre sig noget, der nærmer sig til en eneret på den pågældende kunstner, og det kan i hvert fald være berettiget, at arbejdsgiveren sikrer sig mod, at den pågældende kunstner indspiller en tilsvarende eller lignende præstation for et andet selskab, en interesse, der ikke er tilgodeset blot ved et forbud i den tid, indspilningen foregår, men som må kunne begrunde et forbud i hvert fald en del af den tid, i hvilken den pågældende plade forventes solgt. At det imidlertid er påkrævet at kunne tilsidesætte eller be-

grænse sådanne aftaler og eventuelt videregående aftaler må også være utvivlsomt.

Udvalget har således fundet det rettest at udforme en særlig bestemmelse, der åbner mulighed for en skønsmæssig afvejelse af de modstridende interesser. Den foreslåede bestemmelse adskiller sig i øvrigt også fra aftalelovens § 38 derved, at den som udgangspunkt pålægger arbejdsgiveren bevisbyrden for at den aftalte begrænsning er rimeligt begrundet.

Over for arbejdsgiverens interesse i en begrænsningsklausul kan der stå en ren økonomisk interesse for den optrædende i at have mulighed for anden optræden, men der kan også være tale om videregående hensyn af varierende styrke til den optrædendes arbejdsmæssige og kunstneriske dispositionsfrihed. Disse videregående hensyn vil formentlig kunne være særlig fremtrædende ved begrænsningsklausuler i tilslutning til de tidligere nævnte aftaler om optræden til brug for optagelse af grammofonplader, optagelse af film og lignende. Både ved disse særlige former for optræden, men også ved den mere traditionelle optræden, må naturligvis den mere eller mindre høje gagering, decydes en optrædende, blive af ret væsentlig betydning ved bedømmelsen af, om en vidtgående begrænsning skal opretholdes.

Drejer det sig om de almindelige former for optræden, må det være klart, at man i vidt omfang må respektere forbud mod anden samtidig optræden, der kan beskære arbejdsgiverens søgning. Forslaget gør det imidlertid muligt at undergive navnlig meget vidtgående og generelt formulerede begrænsninger en passende indskrænkning, så at de efter omstændighederne ikke omfatter f. eks. optræden i radio og fjernsyn, i lukkede forestillinger for en snæver kreds eller i øvrigt optræden for et sådant publikum eller under sådanne omstændigheder, at forbudet ikke kan anses for påkrævet for arbejdsgiveren. Man må dog i denne forbindelse erindre sig det, der er anført foran, om arbejdsgiverens interesse i, at den optrædende ikke spreder sig så meget, at det kan blive til skade for det indgåede engagement.

Som det er nævnt foran kan der efter den foreslåede bestemmelse også ske tilsidesættelse af forbud mod såvel forudgående som efterfølgende optræden.

Hvad angår forbud eller begrænsninger med hensyn til forudgående optræden bemærkes, at sådanne begrænsningsklausuler efter omstændighederne vil kunne være velbegrundede, idet det

er indlysende at navnlig optræden kort forinden vil kunne få aldeles afgørende indflydelse på den pågældende arbejdsgivers søgning.

Med hensyn til efterfølgende optræden må, jfr. forslaget fra 1941, udgangspunktet sikkert være, at sådanne begrænsningsklausuler i vidt omfang må tilsidesættes. Det har allerede været nævnt, at dette ikke ubetinget kan gælde indregistreringsaftalerne. Men heller ikke inden for den traditionelle optræden kan man afvise berettigelsen af begrænsningsklausuler med hensyn til efterfølgende optræden. I den forbindelse er for udvalget fremdraget det eksempel, at optrædende, der har slået an i en provinsby, har kunnet drage store dele af en arbejdsgivers publikum med over til en konkurrent, hos hvem de senere tager beskæftigelse. Spørgsmålet har en vis sammenhæng med bestemmelsen i forslagens § 3, stk. 2, hvorefter arbejdsgiveren ikke har mulighed for at sikre sig ret til fortsættelse af et udløbet engagement være sig på samme vilkår eller - som det undertiden bestemmes i grammofonkontrakter - på de vilkår, som tilbydes fra anden side.

§ 3 omfatter ligeså lidt som de øvrige bestemmelser i lovens afsnit II skuespilleres optræden på teatre. Spørgsmålet om begrænsningsklausuler er for disse optrædende løst ved normalkontrakterne, og det kan oplyses, at bestemmelsen herom i normalkontrakten for Københavns og Frederiksbergs teatre (§ 5) er sålydende:

»Engagerede må ikke uden direktionens skriftlige tilladelse medvirke ved andre teatres forestillinger eller ved offentlige kabaretforestillinger eller koncerter.

Bortset fra engagementer af nævnte art er engagerede i øvrigt berettiget til uden samtykke fra direktionen at påtage sig hverv uden for teatertjenesten, når hvervet kan røgtes uden ulempe eller konkurrence for teatret.

Engagerede er forpligtet til under arbejde uden for teatret at drage omsorg for ikke at udsætte sig for sygdomspådragelse ved at arbejde i utilstrækkeligt opvarmede filmsatelierer eller fjernsynsstudier. Direktionen kan nægte engagerede ret til at medvirke ved filmsoptagelse, radio, fjernsyn eller skoleforestillinger på generalprøvedage eller premieredage, hvor engagerede har en stor eller en særlig krævende rolle. Den engagerede skal give direktionen meddelelse om, at han ønsker at medvirke som foran anført.«

Såfremt der inden for nærværende lovforslags område skulle blive afsluttet kollektive over-

enskomster, der også regulerer det heromhandlede spørgsmål vil der naturligvis være en stærk formodning for, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte eller regulere en sådan bestemmelse efter § 3.

Forslagets § 3 træder i det hele inden for lovens område i stedet for aftalelovens § 38. Dette gælder også reglen i aftalelovens § 38, stk. 2. Efter denne bestemmelse bliver en forpligtelse, som den, der er ansat i en forretning eller virksomhed, har påtaget sig af den heromhandlede art, og som skal gælde efter ansættelsens ophør, uforbindende, hvis han opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning hertil, eller han selv fratræder, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet gyldig grund dertil. Allerede efter formuleringen af aftalelovens § 38, stk. 2, måtte det formentlig være tvivlsomt, om denne bestemmelse i almindelighed kunne anvendes på optrædende. I hvert fald synes det klart, at begrænsningsklausuler i forbindelse med de tidligere omtalte aftaler om f. eks. indspilning af grammofonplader i et vist omfang bør kunne være gyldige uanset ophørsmåden for engagementet. På den anden side er det inden for den traditionelle optræden klart, at ophørsmåden for engagementet vil kunne blive af væsentlig betydning for bedømmelsen af en begrænsningsklausul med hensyn til efterfølgende optræden.

Er konventionalbod aftalt, finder reglerne i aftalelovens § 36 direkte anvendelse.

§ 3 må formentlig anses for analogt anvendelig på aftaler om begrænsninger i adgangen til optræden, der træffes f. eks. som led i et arrangement, som finder sted delvis for den optrædendes egen regning, selvom begrænsningen her ikke foreligger i forbindelse med en arbejdsaftale.

ru § 4.

Såfremt arbejdsgiveren driver hotel eller restaurationsvirksomhed, vil han ofte have mulighed for uden større bekostning at huse og bepsise den optrædende, hvis ophold et fremmed sted kan være bekosteligt.

Selv om et sådant arrangement ofte vil være i begge parter interesse, indebærer det for den optrædende en risiko for at blive bundet til en utilfredsstillende indkvartering. Yder arbejdsgiveren ikke i den henseende, hvad arbejdstageren kan kræve efter aftalen, kan arbejdstageren naturligvis kræve aftalen opfyldt og

eventuelt hæve arbejdsaftalen eller kræve erstatning. Ofte vil disse udveje dog ikke give reel retsbeskyttelse, og det kan også uden for ligefremme misligholdelsestilfælde tænkes, at indkvarteringen slet ikke passer for den optrædendes forhold.

Man har derfor overvejet at forbyde aftaler om kost og logi som en del af arbejdsvederlaget, men er ligesom det tidligere udvalg, jfr. udkast 1941 § 20, blevet stående ved det foreliggende mere begrænsede forslag, der giver arbejdstageren ret til at fordre kost- eller logiydelsen afløst af et aftalt rimeligt pengebeløb.

Af formuleringen i stk. 1 følger, at beløbene ikke må sættes lavere end udgifterne til et efter den optrædendes forhold rimeligt ophold andetsteds. Driver arbejdsgiveren luksushotel eller -restaurant, skal afløsningsbeløbene ikke fastsættes i forhold hertil. Fastsættelsen må blive skønmæssig. Et aftalt afløsningsbeløb bør ikke kunne kræves forhøjet, medmindre det på aftalens tidspunkt måtte stå arbejdsgiveren klart, at det ikke kunne dække andet rimeligt ophold for den optrædende.

Tilsidesættes § 4 ved, at intet afløsningsbeløb fastsættes, bliver arbejdsaftalen ikke af den grund ugyldig, og den optrædende kan desuagtet kræve afløsning. Han må i så fald kunne kræve sin faktiske udgift til andet ophold betalt, når den ikke er urimelig. Tilsvarende må gælden, såfremt afløsningsbeløbet kan forlanges tilsidesat som for lavt. At reglerne overholdes, skal i øvrigt påses af den eventuelt medvirkende agent, jfr. § 26, stk. 1.

Forskriften i stk. 1 om fastsættelse af pengeværdi har direkte kun henblik på en afløsnings-situation, jfr. stk. 2. Fastsættelsen kan imidlertid blive af betydning og kan tænkes kritiseret i forbindelse med anvendelsen af andre af lovens regler, f. eks. om sygeløn og provision, eller regler uden for loven, f. eks. tariffmæssige lønminima eller beskatningsregler.

Loven giver i øvrigt, bortset fra afløsningsadgangen, ingen regler om de problemer, som kost- og logiforpligtelsen kan rejse, f. eks. om dens omfang i sygdomstilfælde.

Efter hovedreglen i stk. 2 kan afløsning fordres uden varsel og når som helst under ansættelsen, også før tiltrædelsen. Afløsning kan fordres særskilt for henholdsvis kost og logi, men, når ikke andet aftales, kun med virkning for hele den resterende ansættelsestid.

Medens reglerne i øvrigt ikke kan fraviges til skade for den ansatte, jfr. § 7, gives i stk. 2,

pkt. 2, hjemmel for at aftale et varsel, hvor arbejdsgiveren har truffet særlige foranstaltninger til opfyldelse af kost- eller logiforpligtelsen, som ikke straks kan afvikles. Det kan således forekomme, at et cirkus stiller en beboelsesvogn til rådighed for en artist.

Undtagelsesreglen må også dække det yderligere, at en truffen foranstaltning ikke, f. eks. under et kortvarigt engagement, kan afvikles. Det må da i aftalen kunne bestemmes, at afløsning ikke kan kræves.

Parternes vedtagelse om varslet eller dets længde vil kunne tilsidesættes, såfremt varslet var upåkrævet eller er fastsat længere, end afviklingen kunne nødvendiggøre, jfr. ordene »rimeligt varsel«.

Til § 5.

I §§ 5 og 6 er givet regler om tidsvilkårene, der på flere punkter afviger fra reglerne i udkast 1941 § 19.

Man har således opgivet det tidligere forslags sondring mellem musikere, skuespillere og andre optrædende. Reglerne er fælles for alle optrædende.

Efter § 5, *stk. 1*, kan alle engagementer indgås på opsigelse. Man har altså forladt det tidligere forslags regel om, at aftaler uden for musikerområdet kun kan indgås på bestemt tid. Det tidligere forslags regel begrundedes med arbejdstagerens interesse i forud nøje at vide, hvornår han er arbejdsledig, således at han i god tid kan sørge for nyt engagement.

Hensynet til den optrædendes dispositioner kan imidlertid ikke føre længere end til, at tidspunktet for engagementets ophør kræves meddelt den optrædende så betids, at han får rimelig tid til at skaffe nyt engagement. Udvalget må være af den opfattelse, at der gennem rimeligt udformede opsigelsesregler kan sikres de optrædende en tilstrækkelig minimumsbeskyttelse. Selvom engagementer på opsigelsesvilkår i almindelighed ikke anvendes uden for musikerområdet, synes det ikke uden betænkeligheder at afskære muligheden af sådanne engagementer, hvor de måtte vise sig at være praktiske.

Foruden på opsigelse kan aftalerne indgås på bestemt tid eller for enkelte forud fastlagte dage, der eventuelt kan være en sammenhængende række. Den optrædende kan endvidere fortløbende antages fra dag til dag, men vedvarende ansættelse på dette grundlag kan være en omgåelse af opsigelsesreglerne.

De præceptive tidsrammer, der foreskrives i hovedreglerne i stk. 1, pkt. 1 og 2, betyder, at arbejdsgiverens interesse i en friere adgang til at bestemme engagementets begyndelse og ophør ikke kan tilgodeses, bortset fra de i paragraffens senere bestemmelser angivne tilfælde, og at han for så vidt må bære risikoen for sit behov for den pågældende optræden.

Kravene i stk. 1, pkt. 1 og 2, er naturligvis ikke opfyldt ved at der er angivet et bestemt begyndelses- eventuelt ophørstidspunkt for den optrædendes forpligtelser, hvis arbejdsgiveren ikke i samme omfang er pligtig at benytte den optrædende eller dog betale ham vederlag. Aftalen må nærmere fastslå omfanget af den optrædendes pligt til optræden og dermed af hans ret til vederlag. Arbejdsgiveren må dog kunne betinge sig ret til overarbejde eller lignende sædvanlige variationer i arbejdets omfang.

Selv om aftalen fikserer arbejdsforpligtelsens omfang og vederlaget inden for et bestemt tidsrum, kan aftalen imidlertid tillægge arbejdsgiveren så omfattende beføjelser til at bestemme tidspunkterne for arbejdets afvikling, at det i ydertilfælde kan tendere mod en fri antagelses- og afskedigelsesret, der vil stride mod hovedreglen. Der kan dog intet være til hinder for, at det i aftalen kan være overladt arbejdsgiveren f. eks. at bestemme forestillingernes placering på dagen.

Stk. 1 pkt. 3 åbner for de der omhandlede optagelser adgang til indgåelse af aftaler om optræden, hvis påbegyndelse eller afslutning ikke - bortset fra tidsrammen - er fikseret. Med hensyn til disse indregistreringsaftaler kan det således aftales, at arbejdet skal påbegyndes, afbrydes, genoptages og afsluttes efter arbejdsgiverens bestemmelse. Der stilles heller ikke krav til aflønningsformen. Der kan således være aftalt betaling pr. time eller dag eller et samlet vederlag, der eventuelt udbetales månedsvis inden for det fastsatte tidsrum og også kan være sat i forhold til produktets senere afsætning.

Bestemmelsen i 3. pkt. hjemler imidlertid ikke fri adgang til antagelse og afskedigelse af arbejdskraft inden for det omhandlede område. Bestemmelsen må forstås således, at der ikke blot skal være tale om en nærmere angiven optagelse, men at den aftalte arbejdsforpligtelse, hvad enten den er en hoved- eller birolle, skal være afgrænset som et led heri. Svarende hertil må aftalen ikke give arbejdsgiveren ret til at

begrænse den optrædendes vederlag ved ikke eller kun delvis at lade ham udføre opgaven.

Selv om de i indregistreringsaftalen omhandlede optagelser nærmere skal angives, kan dog arbejdets omfang, og dermed vederlaget, inden for denne ramme i nogen grad være afhængig af arbejdsgiverens bestemmelse af optagelsernes omfang. Engagementet må også kunne omfatte flere optagelser inden for samme tidsrum. Prolongationsret med hensyn til det aftalte tidsrum kan ikke aftales, jfr. stk. 2.

Medens udkast 1941 § 19, stk. 3, i et vist omfang tillod aftaler om prolongationsret, har nærværende udvalg ikke ment at burde tillade sådanne aftaler, jfr. udkastets *stk. 2*.

Efter det for udvalget oplyste benyttes prolongationsret nu i almindelighed ikke i artist kontrakter, og prolongationsretten er således for denne gruppes vedkommende uden væsentlig betydning. Med hensyn til andre grupper af optrædende praktiseres prolongationsretten fortsat i et vist omfang, således ved visse orkester engagementer og ved teaterengagementer, hvoraf de sidste dog falder uden for lovforslagets område. I bemærkningerne til § 3 er nævnt den betydning, en prolongationsret i særlige tilfælde kunne have som beskyttelse af arbejdsgiverens søgning. Det omtales der ligeledes, at den fornødne beskyttelse i stedet kan opnås gennem et rimeligt udformet arbejdsforbud.

Selvom en prolongationsret efter omstændighederne kunne være af betydning for arbejdsgiveren, kan det dog ikke antages, at stærke arbejdsgiverinteresser taler mod dens afskaffelse, og det har for udvalgets stilling måttet blive afgørende, at der fra de optrædendes side er et stærkt og velbegrundet ønske om at afskæresådanne aftaler, der giver arbejdsgiveren en ensidig ret til at bestemme engagementets længde. En sådan adgang bør efter udvalgets opfattelse kun passere i særlige undtagelsestilfælde, jfr. reglerne i stk. 3 og 4.

Udvalget ønsker dog at fremhæve, at man anser spørgsmålet, om prolongationsadgangen bør bevares, for tvivlsomt.

Ønskes adgangen i et vist omfang bevaret, bør den efter udvalgets opfattelse være noget snævrere end i § 19 i udkast 1941 angivet. En bestemmelse herom ville efter udvalgets opfattelse kunne affattes således:

»I tidsbestemte arbejdsforhold, hvis varighed er en måned eller derover, kan der ved skriftlig kontrakt aftales ret for arbejdsgiveren til at prolongere engagementet for et tidsrum,

svarende til indtil halvdelen af engagementstiden, dog mindst 15 dage og højst 2 måneder. Der kan ikke tillægges arbejdsgiveren ret til at udnytte prolongationsretten ved meddelelse til arbejdstageren senere end 5 dage efter engagementets tiltrædelse, og prolongationsretten bortfalder, såfremt arbejdstageren, når han modtager den nævnte meddelelse, kan dokumentere, at han har truffet anden aftale om optræden i prolongat tonstiden.«

Undtagelsesreglen i *stk.* 3 skyldes, at en streng overholdelse af *stk.* 1 ville være særlig byrdefuld for det omrejsende cirkus. Engagementer til cirkus sker normalt på sæsonbasis, men for det omrejsende cirkus gælder, at de nærmere tidspunkter for sæsonens begyndelse og afslutning til dels er afhængig af faktorer uden for virksomhedens kontrol, såsom vejforholdene.

Reglen i *stk.* 4 har - uden dog at være begrænset til særlige arbejdsområder - særligt hensyn til de almindelige orkesterengagementer til sommeretablissemeter. Sådanne virksomheder må lige som cirkus arbejde under en særlig risiko, som det er af betydning at kunne begrænse, hvilket den foreslåede regel i nogen grad gør muligt. Engagementet skal omfatte i alt fald 7 uger inden for månederne juni, **juli** og august, men kan godt være begyndt tidligere, f. eks. i maj, hvilket ikke er upraktisk. Engagementet kan ikke forlænges ud over den 31. august.

§ 5 udtaler intet om virkningen af reglernes tilsidesættelse. En sådan vil foreligge, hvis tidspunktet for engagementets begyndelse eller ophør — uden for de særligt undtagne tilfælde - i et vist omfang henskydes til arbejdsgivernes ensidige bestemmelse eller gøres afhængigt af uvisse begivenheder. Endelig kan tidsvilkårene være helt eller delvis uaftalt. Sådanne forhold kan normalt ikke antages at bevirke, at arbejdsaftalen i sin helhed er ugyldig eller anses for ikke endeligt indgået. Vedtagelser om tidsvilkår, der ligger uden for rammerne af §§ 5 og 6, jfr. § 7, vil imidlertid være uden retsvirkning efter deres indhold. Alene heri ligger formentlig tilstrækkelig tilskyndelse til overholdelse af reglerne, der endvidere skal påses af agenterne, jfr. § 26, *stk.* 1. I tilsidesættelsestilfælde må der tilstræbes løsninger, der varetager de hensyn til de optrædende, hvorpå § 5 hviler. Der skal ikke gås nærmere ind herpå, da tilfældene må antages at blive uden synderlig praktisk betydning.

Til § 6.

Er aftalen indgået eller må den anses for indgået på opsigelse, kan den fra arbejdsgiverens side ikke bringes til ophør til andre tidspunkter eller med kortere varsel end i § 6 angivet. Det samme gælder i mangel af anden aftale opsigelse fra arbejdstageren. Bestemmelserne i *stk.* 1 og 3 er ikke til hinder for, at arbejdsgiverens varsel forlænges, hvorimod en aftale om, at arbejdstageren skal afgive længere varsel, må anses stridende mod § 7. De nævnte bestemmelser i *stk.* 1 og 3 hindrer heller ikke, at et arbejdsforhold aftales således, at det begynder som et tidsbestemt forhold, men fortsætter på opsigelse.

Det forslag, der stilles i *stk.* 2 om adgang til skriftligt at aftale kortere opsigelse til en lønningssdag, har - ligesom opsigelsesreglerne i udkastet fra 1941 § 19, *stk.* 2 - sit udspring i de for musikerne stadig gældende tarifforhold, hvorefter et kortere varsel medfører anvendelsen af en højere betalingstarif. Bestemmelsen åbner mulighed for opretholdelse af denne tariffordning. Udvalget har anset det for forsvarligt under de i forslaget angivne betingelser at åbne adgang til anvendelse af det fastsatte kortere varsel også uden for musikerområdet.

Får et arbejdsforhold en mere vedvarende karakter, og der samtidig finder optræden sted med en vis hyppighed, er der trang til længere opsigelsesvarsler. Den i *stk.* 3 anlagte sondring mellem arbejdsforhold, der omfatter mindst 4 dage ugentlig, altså over halvdelen af den ugentlige arbejdstid, og mindre intense arbejdsforhold, har også betydning i andre forbindelser. Der henvises til prolongationsreglen i § 5, *stk.* 4, og den særlige provisionsregel i § 27, *stk.* 3. Den er endvidere afgørende for retten til de i tilfælde af sygdom, svangerskab og militærtjeneste hjemlede ydelser, jfr. § 8, *stk.* 1, § 13 og § 15, *stk.* 3. De to sidstnævnte bestemmelser kræver tillige, at arbejdsforholdet er indgået for eller har varet mindst 1 år, og udhæver således sammen med § 6, *stk.* 3, en gruppe arbejdsforhold, der igennem deres varighed og øvrige tilknytning til arbejdspladsen nærmer sig funktionærforholdet, jfr. herom nærmere foran s. 11.

Til § 7.

At bestemmelserne i § 2 er ufravigelige, følger af deres indhold og formål.

Hvad angår §§ 3-6 kan der derimod, særlig med hensyn til bestemmelserne i §§ 5 og 6, op-

stå tvivl om gyldigheden af aftaler, der fraviger bestemmelserne, eventuelt således at arbejdstageren på et punkt stilles ugunstigere end efter loven, medens han på andre punkter stilles gunstigere. Man har derfor, når henses **til**, at bestemmelsernes hovedsagelige formål er at beskytte de optrædende, anset det for nødvendigt at foreskrive, at ikke nogen af disse bestemmelser ved aftale kan fraviges til ugunst for arbejdstageren.

At fravigelse kan ske, når det ikke er til ugunst for den optrædende, betyder f. eks., at kravet i 5, stk. 1, om faste tidsrammer kan fraviges ved, at der tillægges den optrædende en vis ret til at bestemme tidspunktet for optræden.

Om det mere praktiske spørgsmål om fravigelse af opsigelsesreglerne i § 6, stk. 1 og 3, er redegjort i bemærkningerne til § 6.

Som det allerede er bemærket foran, kan en fravigelse af en bestemmelse ikke berettiges ved, at den optrædende i andre henseender stilles måske endog betydelig bedre end efter loven, og der er ikke foreslået en dispensationsbestemmelse, svarende til § 16, stk. 2, eller § 22, stk. 2.

Det anførte betyder, at en vedtagelse om anvendelse af funktionærlovens regler, selvom den som helhed ville stille den optrædende gunstigere end efter nærværende lovforslag, ikke kan medføre, at lovforslagets opsigelsesregler kan fraviges ved ansættelse midlertidigt eller på prøve, og den optrædende vil det første år have friere opsigelsesadgang end efter funktionærloven, jfr. dennes § 5 stk. 3.

Kap. 3.

Arbejdstagerens forhindring.

I udkast 1941 indeholdtes i § 20 regler om ret for den optrædende til sygehjælp fra arbejdsgiveren ved uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller svangerskab. Som det også fremgår af betegnelsen sygehjælp, tog reglerne ikke sigte på en egentlig sygelønsordning. Der er i udvalget enighed om, at det tidligere udkast på dette punkt er distanceret af udviklingen, og at en lovgivning på dette område i dag må give arbejdstageren en betydelig videregående ret.

Medens skuespillerne ad organisationsvejen har nået betydningsfulde forbedringer af deres retsstilling i sygdomstilfælde for så vidt angår deres optræden på teatre, findes der i øvrigt for de optrædende kun på specielle områder over-

enskomstbestemmelser om sygeløn. Bestemmelser herom findes i visse af de foran s. 9 nævnte musikeroverenskomster. Overenskomsterne med restauratørorganisationerne indeholder imidlertid ikke regler om sygeløn.

Bortset fra disse særlige områder og egentlige tjenestemandsansættelser eller lignende er stillingen herefter i praksis fortsat den, at musikere, artister og solister ingen løn får i sygdomstilfælde.

For disse store grupper har det været et betydningsfuldt fremskridt, at der ved afsnit II i lov nr. 239 af 10. juni 1960 om den offentlige sygeforsikring, jfr. nu lovbekendtgørelse nr. 160 af 4. april 1963, gennemførtes en dagpengeordning i tilfælde af sygdom og barsel for alle lønarbejdere, der ikke hidtil ved lov eller overenskomst havde opnået en betryggende sygelønsordning.

Alligevel kan denne dagpengeordning ikke betragtes som nogen løsning af de optrædendes sygelønsproblemer.

Dagpengeretten er for det første betinget af, at den pågældende har mere end 10 timers lønnet arbejde ugentlig hos samme arbejdsgiver, jfr. bekendtgørelse nr. 72 af 22. februar 1962, § 2, stk. 1, og af, at han har haft mindst 40 timers beskæftigelse hos en eller flere arbejdsgivere i løbet af de sidste 4 uger umiddelbart forud for sygdommens indtræden, jfr. sygeforsikringslovens § 50, stk. 1. Socialministeriet har dog i medfør af lovens § 49, stk. 3, nr. 4, og § 50, stk. 1, ved skrivelse af 5. januar 1962 for så vidt angår musikerfaget nedsat de nævnte timekrav til henholdsvis 5 timers arbejde i 6 sammenhængende dage og 20 timers beskæftigelse i løbet af de sidste 4 uger. Svarende her til kræves inden for faget den dobbelte af normal indbetaling for hver arbejdstime til sygelønsfonden. Det bemærkes yderligere, at direktoratet for sygekassevæsenet kan dispensere fra kravet om 10 (henholdsvis 5) timers arbejde i 6 sammenhængende dage inden for faglige områder, hvor arbejdsforholdene er så skiftende, at det kan være vanskeligt at opfylde kravet om 10 (5) timers ugentlig beskæftigelse hos samme arbejdsgiver. Uafhængig af de nævnte beskæftigelseskrav er dog ethvert understøttelsesberettiget medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse dagpengeberettiget ved sygemelding under arbejdsløshed.

Selv med al mulig udvist smidighed vil dog de nævnte krav i loven om tilknytning til arbejdsmarkedet, på grund af de optrædendes

atypiske arbejdsforhold, nødvendigvis i betydeligt omfang holde disse uden for ordningen. Adgangen til at tegne frivillige dagpenge efter lovens afsnit I kan ikke erstattes en påkrævet sygelønsordning.

Hertil kommer, at lovens krav om nydende medlemskab af sygekasse eller fortsættelses-sygekasse må antages at bevirke, at dagpengeordningen bliver uden væsentlig betydning for de talrige her i landet midlertidigt beskæftigede udlændinge, som man fra de optrædendes organisationers side lægger afgørende vægt på sidestilles med her i landet bosatte. Det bør dog nævnes, at der ved socialministeriets cirkulære af 31. august 1961, pkt. 46, er åbnet sygekasserne adgang til at optage i udlandet hjemmehørende omrejsende artister, der ikke har fast bopæl.

Selv inden for de områder, hvor dagpengeordningen kan få betydning, må det efter udvalgets mening erkendes, at den ikke fjerner behovet for en videregående sikring i tilknytning til det arbejdsforhold, den optrædende ved sygdommens indtræden står i. Det er navnlig dagpengenes begrænsede størrelse, jfr. § 51, og karenstiden 6 dage, jfr. § 52, der gør ordningen utilstrækkelig.

Der foreslås derfor i kapitel 3 i nærværende lov givet regler om ret for den optrædende til sygeløn hos arbejdsgiveren, jfr. navnlig § 8.

Gennemførelsen af en sådan ordning nødvendiggør en ordning af forholdet til sygeforsikringslovens dagpengeordning. Det ville være en uacceptabel byrde for både de optrædende og arbejdsgiverne, om de skulle betale bidrag til dagpengefonden og samtidig se sygelønnen i henhold til nærværende lov fradraget i dagpengene, jfr. sygeforsikringslovens § 53, stk. 3.

Man kunne tænke sig en ordning, hvorefter de optrædende, på linie med funktionærer og medhjælpere m. v., jfr. sygeforsikringslovens § 49, stk. 3, ved en tilføjelse til denne bestemmelse samtidig med nærværende lovs ikrafttræden undtoges fra sygeforsikringsloven. Dette måtte dog formentlig have til forudsætning, at der kunne gives den ved nærværende lov sikrede sygelønsordning et omfang, som for overenskomstsmæssige ordninger kunne danne grundlag for en undtagelse fra sygeforsikringsloven i henhold til dens § 49, stk. 3, nr. 3. Sådan undtagelse akcepteres kun for sygelønsordninger, der enten giver fuld løn i mindst 3 måneder, eller dagpenge af mindst samme størrelse, varighed m. v. som sygeforsikringsloven el-

ler er en mellemform af de nævnte alternativer.

Som det nærmere omtales nedenfor tillader de optrædendes beskæftigelsesforhold ikke sådanne sygelønsordninger.

En sygelønsordning for de optrædende kan herefter kun på rimelig måde gennemføres ved, at der i sygelønnen i henhold til nærværende lov sker fradrag af den dagpengeydelse, som måtte tilkomme den optrædende i henhold til sygeforsikringslovens lønarbejderordning.

En sådan ordning, der er foreslået i § 8, stk. 3, i nærværende lov, synes tillige, selv om den ikke har noget forbillende, yderst rimelig, og den vil kunne administreres uden vanskeligheder, fordi dagpenge fra sygekassen skal begæres på et skema, der udleveres af arbejdsgiveren.

De optrædende kan således uden overlappning forene en på forsikringsmæssigt grundlag hvilende udstrakt basissikring i henhold til sygeforsikringsloven med de yderligere ydelser fra arbejdsgiveren, som de konkrete arbejdsforhold kan begrunde. Som foran nævnt vil imidlertid sikringen i sygdomstilfælde for store grupper af optrædende kun komme til at hvile på sygelønsreglerne i nærværende lov. For de af dagpengeordningen omfattede gælder, at de 2 ydelser i et vist omfang kan løbe samtidig, men ved kortvarig sygdom vil ofte kun sygelønsreglerne blive aktuelle. Omvendt vil den optrædende ved meget langvarig sygdom, sygdom ud over engagementets ophør eller under arbejdsløshed som regel kun kunne få dagpenge.

Med hensyn til udformningen af sygelønsreglerne i nærværende lov har det været nærliggende at se hen til de for andre grupper af arbejdstagere gennemførte lovordninger. Det er fra de optrædendes side i denne forbindelse fremhævet, at de optrædende i langvarige ansættelsesforhold, navnlig orkestermusikere, ofte knyttes til virksomheden på en sådan måde, at deres stilling ganske må sidestilles med funktionærers.

Imidlertid indtager de optrædendes arbejdsforhold på flere punkter en særstilling, som bevirker, at man ikke umiddelbart kan vælge løsninger, der er fundet rimelige inden for andre arbejdsforhold, og afgørende har for udvalget måtte blive, hvad der på dette område er fundet hensigtsmæssigt og udtryk for en rimelig risikofordeling.

Som sådanne særlige forhold må nævnes, at det som regel ikke er muligt for arbejdsgiverne - som ofte i andre arbejdsforhold - til en vis grad at undgå tab i forbindelse med betaling af

sygeløn ved at fordele den syges arbejde på andre eller udskyde det. Endvidere må tages i betragtning, at arbejdsforholdene i reglen indgås for en bestemt - kortere eller længere — tid, således at den optrædende, bortset fra de ovennævnte undtagelsestilfælde, ikke bliver særlig knyttet til en bestemt arbejdsplads. Den optrædende er typisk ret uafhængig af arbejdsgiveren.

Der henvises i øvrigt til de nærmere regler om sygelønnen i § 8, der bør ses i sammenhæng også med forslaget regler om ydelser i tilfælde af svangerskab og militærtjeneste m. v., jfr. § 13 og § 15, stk. 3. Det fremgår heraf, at det er fundet rimeligt at pålægge den ansatte en vis medrisiko for hindringer af den foreliggende art, navnlig ved at lønnen nedsættes med en tredjedel. Der har i øvrigt, foruden efter hindringens art, måttet sondres mellem tidsbestemte og opsigelsesforhold, mellem kortere og længerevarende forhold og mellem arbejdsforhold med mere eller mindre intensiv optræden. En særstilling er som nævnt i bemærkningerne til § 6 givet forhold med optræden mindst 4 dage ugentlig, og som er indgået for eller har været mere end 1 år. Kun i disse forhold er der ret til den særlige svangerskabsydelse og til den i § 15 omhandlede ydelse under genindkaldelser.

Foruden om løn i tilfælde af sygdom, svangerskab og militærtjeneste er i kapitlet givet regler om opsigelse, underretningspligt m. v., hvorom henvises til de enkelte bestemmelser.

Hvad særlig angår ydelserne fra arbejdsgiveren i tilfælde af svangerskab bemærkes, at optrædende, der omfattes af sygeforsikringslovens dagpengeordning, vil være berettiget til dagpenge i henhold til sygeforsikringslovens § 54. Disse dagpenge bør på samme måde som ved sygdom fragås i arbejdsgiverens ydelse, jfr § 13.

Til § 8.

Sygd.

For det tilfælde, at den optrædende ved sygdom forhindres i at arbejde, gør §§ 8-10 for de vigtigste arbejdskontrakter begrænsninger i arbejdsgiverens muligheder for ud fra forudsættningssynspunkter at inddrage arbejdstagerens løn eller afbryde arbejdsforholdet.

Reglerne angår - ligesom §§ 11-15 om svangerskab og militærtjeneste - kun kontrakter, indgået på bestemt tid eller på opsigelse, men ikke de tilfælde, hvor den optrædende er anta-

get til en indregistrering på de i § 5, stk. 1, pkt. 3, omhandlede vilkår. Bliver den, der er forpligtet til optræden i henhold til en sådan aftale, syg til en berammet optagelse, vil han oftest være forpligtet til at udføre optagelsen på et andet tidspunkt inden for det aftalte tidsrum. Finder senere optagelse sted, kan rejses spørgsmål om ret til betaling for den eller de bortfaldne optagelser. En sådan ret kan følge af arbejdsaftalen, men tilsikres ikke ved § 8, selv om der skulle arbejdes 4 dage ugentlig i det pågældende tidsrum. §§ 8 og 9 tager heller ikke stilling til spørgsmålet om arbejdsgiverens adgang til ved forfald at lade optagelserne helt eller delvis bortfalde eller om de vederlagmæssige konsekvenser heraf eller af, at den optrædende bliver syg i hele det tidsrum, inden for hvilket optagelserne skulle ske.

§ 8 omfatter dernæst ikke — i modsætning til § 9 - de ganske korte tidsbestemte engagementer - under 2 uger - og arbejdsforhold, der omfatter tjeneste mindre end 4 dage ugentlig. Til tjenesten henregnes også prøver m.v.

Det er i øvrigt forudset, at de nævnte begrænsninger vil kunne give anledning til forskellige afgrænsningsproblemer, som må finde deres løsning i praksis.

Det kan eksempelvis tænkes, at der under engagementet arbejdes med vekslende intensitet mere eller mindre end 4 dage ugentlig. Der bør formentlig bortses fra midlertidige forøgelser af arbejdsintensiteten i mindre end 2 sammenhængende uger. På tilsvarende måde vil det nok være rigtigt at bortse fra kortvarige nedsættelser af arbejdsintensiteten, der er underordnede i forhold til engagementet som helhed, men man må i øvrigt holde perioder med nedsat arbejdstid uden for § 8, således at sygdom i sådanne perioder ikke berettiger til sygeløn, med mindre kontrakten hjemler det. Perioder med nedsat arbejdsintensitet bør næppe være afbrydende eller suspenderende ved anvendelse af fristerne i § 8, stk. 4, og 1-års-fristerne i § 6, stk. 3, § 13 og § 15, stk. 3, når der i øvrigt er tale om et fortløbende arbejdsforhold. Med hensyn til anvendelsen af 4 dages reglen i forbindelse med de sidstnævnte bestemmelser vil i øvrigt det foran anførte være vejledende.

§ 8 angår - på samme måde som § 9 — alene de tilfælde, hvor sygdommen indtræder efter tiltrædelsen, og der er herved overensstemmelse med §§ 13 og 14 i medhjælperloven af 31. maj 1961 og med, hvad der antages at gælde bestemmelsen i funktionærlovens S 5.

Efter omstændighederne vil det kunne være tvivlsomt, om et arbejdsforhold kan betragtes som tiltrådt i forslaget forstand. Uden for arbejdsforholdet falder i alt fald den optrædendes eget - i øvrigt ofte meget omfattende - forberedelsesarbejde. Finder der, inden den egentlige optræden tager sin begyndelse, prøver sted i etableringen, må arbejdstagerens medvirken ved disse derimod efter omstændighederne indebære, at engagementets anses for tiltrådt, og det uanset om prøverne honoreres særskilt. Honoreres de ikke, giver sygdom under prøverne naturligvis ingen ret til sygeløn, men fortsætter sygdommen efter det tidspunkt, da den egentlige optræden skulle begynde, kan tilfældet anses omfattet af § 8, idet sygdommen betragtes som indtrådt efter tiltrædelsen. Det må dog være en forudsætning, at den egentlige optræden skulle påbegyndes i umiddelbar continuation af prøvearbejdet.

Da § 8 ikke omfatter det tilfælde, at en tidligere indtrådt sygdom hindrer tiltrædelse, vil de lønmæssige konsekvenser heraf i mangel af aftale bero på almindelige retsregler, der normalt vil medføre, at arbejdstageren, selv om arbejdsaftalen ikke ophæves, jfr. bemærkningerne til § 9, ikke kan kræve løn eller sygeløn for noget tidsrum, før han faktisk tiltræder, jfr. herved medhjælperlovens § 17, stk. 2. Viser det sig efterfølgende, at han allerede ved tiltrædelsen var arbejdsuegnet, har han næppe heller krav på sygeløn, smlgn. medhjælperlovens § 20, stk. 2.

Er sygdomsforfald indtruffet efter tiltrædelsen, kan særlige subjektive forhold fra arbejdstagerens side medføre, at sygeløn fortabes. I funktionærlovens § 5 og sømandslovens § 18 findes sådanne bestemmelser om det forhold, at den optrædende svingagtigt har fortiet sygdommen eller pådraget sig den ved forsæt eller grov uagtsomhed, således også udkast 1941 § 21, stk. 1. Udvalget har ikke fundet det nødvendigt at optage disse forbehold, der formentlig må gælde også uden udtrykkelig bestemmelse.

Spørgsmålet om arbejdstagerens pligt til i forvejen at underrette arbejdsgiveren om forventet forfald har næppe større praktisk betydning ved sygdom. Der kan dog tænkes tilfælde, f. eks. forventet hospitalsindlæggelse, hvor en vis underretningspligt består, således at dens tilside-sættelse efter omstændigheder kan medføre erstatningspligt eller hæveadgang. Der er ikke fundet anledning til nærmere at fastlægge un-

derretningspligten, se derimod om svangerskab og militærtjeneste §§ 11 og 14.

Med hensyn til begrænsningerne i stk. 2 bemærkes, at der her som på andre punkter er tale om minimumsregler, og at f. eks. aftale eller kutyme kan hjemle arbejdstageren en videregående ret.

Ifølge stk. 2 har den optrædende ikke krav på sygeløn i indtil de 3 første dage i en sygeperiode, medens han i øvrigt har krav på sygeløn, svarende til to tredjedele af det han ved aftalen tilsikrede vederlag med en vis øverste begrænsning. Må den optrædende på grund af sygdom gå hjem efter arbejdstids påbegyndelse, beror det på aftalen eller sædvane, om han er berettiget til fuld eller delvis løn. Oppebæres ingen eller kun delvis løn, medregnes den pågældende dag som karensdag.

Den foreslåede pristalsregulering indebærer, at beløbet 50 kr. skal forhøjes først med den ved tekstanmærkning til finansloven hjemlede forhøjelse af finanslovshonorarers grundbeløb, for tiden (efter 1. oktober 1966) 40 %¹⁾, der svarer til overenskomsttillæggene til tjenestemandslønningerne, hvorefter det således fremkomne beløb forhøjes med det ved tjenestemandslovens § 90 hjemlede tillæg, for tiden 185,6 % Med de lige nævnte nugældende tillæg andrager beløbet 199 kr. 92 øre, og den maksimale daglige sygeløn altså 133 kr. 28 øre. En forhøjelse af et eventuelt højere grundbeløb alene med § 90-tillæggene ville medføre, at det fastsatte sygelønsmaksimum ville komme til at udgøre en efterhånden mindre del af lønnen.

Den lige nævnte pristalsregulering kan synes kompliceret, men der vil i praksis blive tale om et enkelt tal, der kan oplyses af organisationerne.

Ved to/tredjedels-beregningen skal alene ses hen til det faste vederlag, ikke f. eks. uvist overarbejde. Angiver kontrakten ikke vederlaget pr. dag, men pr. uge eller måned, findes det daglige vederlag ved division med det inden for perioden forekommende antal arbejdsdage. Det er endvidere det således udregnede beløb, der i arbejdsforhold med periodisk aflønning i medfør af stk. 2, 2. pkt., fradrages for den første arbejdsdag i en sygeperiode og ved fortsat fravær for arbejdsdage på de påfølgende 2 kalenderdage.

¹⁾ Fra 1/4 1967 forhøjet til 43 % hvorefter de i teksten anførte beløb andrager henholdsvis 204 kr. 20 øre og 136 kr. 13 øre.

Om begrundelsen for reglen i *stk. 3* henvises til de indledende bemærkninger til kapitlet. Med hensyn til tilfælde, hvor den optrædende i og for sig omfattes af sygeforsikringslovens dagpengeordning, men i det enkelte tilfælde af særlige grunde ikke er berettiget til dagpenge eller dog fulde dagpenge, bemærkes følgende:

Det kan dreje sig om en grund, der i sig selv også kan bevirke bortfald af sygelønnen, jfr. sygeforsikringslovens § 56, stk. 7, om forsætlig eller uagtsom sygdomspådragelse, og § 56, stk. 3, om behandlingsunddragelse.

Også grunde, der direkte kun rammer dagpengeretten, kan være af en sådan art, at de ikke bør gå ud over arbejdsgiveren, der således bør kunne fradrage, hvad arbejdstageren ellers ville have været berettiget til. Dette kan være tilfældet i svigstiltfælde, jfr. sygeforsikringslovens § 56, stk. 8, og hvor arbejdstageren søger dagpenge for sent, efter den 9 sygedag, jfr. lovens § 55, stk. 1, måske også, hvis arbejdstageren rejser til udlandet, jfr. § 56, stk. 2. Noget udtrykkeligt forbehold i så henseende er det ikke fundet fornødent at indsætte i loven.

Omfattes arbejdstageren ikke af sygeforsikringslovens afsnit II, men har tegnet frivillige dagpenge efter afsnit I, fragår disse naturligvis ikke i sygelønnen.

I *stk. 4* begrænses i tidsbestemte arbejdsforhold sygelønsdagens antal, dels i forhold til engagementets udstrækning, dels til halvdelen af engagementets arbejdsdage. Den første begrænsning vil typisk blive afgørende i lange, den sidste typisk i korte engagementer. Bestemmelsen hjemler ingen udvidelse for engagementer længere end 1 år, og der kan vel derfor være anledning for den optrædende til i disse sjældne forhold at drage omsorg for særlig aftale. Aftales forlængelse af tidsbestemt engagement, må derefter regnes med et antal sygelønsdage, svarende til de sammenlagte tidsrum. Dette kan betyde, at en forlængelse af engagementet ikke medfører forøgelse af sygelønsdagens antal, jfr. eksempelvis at et engagement på 7 måneder forlænges med 3 måneder til 10 måneder. Har i et sådant tilfælde den optrædende ved tidspunktet for forlængelsesaftalen forbrugt sine sygelønsdage eller dog en betragtelig del af dem, må aftalen om forlængelse dog kunne fortolkes således, at forlængelsesperioden for så vidt betragtes som et nyt engagement. Endelig ophører enhver sygelønsbetaling ved engagementstidens udløb.

Når man i *stk. 5* om opsigelsesforholdene

ikke er blevet stående ved den enkle løsning at lade sygelønnen løbe til arbejdsforholdets ophør, er det for at afværge opsigelser, der kun har til formål at begrænse arbejdsgiverens sygelønsrisiko. Udtrykt på anden måde betyder reglen i *stk. 5, 1. pkt.*, at man af hensyn til arbejdsforhold, som begge parter kan være interesseret i at fortsætte trods en længere sygdom hos den optrædende, ikke vil gøre det nødvendigt for arbejdsgiveren at opsiges forholdet for at opnå en rimelig begrænsning af sygelønsrisikoen. Der er naturligvis tilfælde, hvor arbejdsgiveren, som ønsker at beholde den optrædende, ikke vil røkkes heri af en yderligere sygelønsrisiko, og for sådanne tilfælde ville den optrædende være bedre tjent med en regel om sygeløn indtil arbejdsforholdets ophør. Den foreslåede regel har man dog fundet bedst stemmende med parternes gennemsnitlige interesse. For de tilfælde, hvor sygdommen først indtræder, når arbejdsforholdet har varet 6 måneder, har man imidlertid ment, at der ofte vil være en så betydelig interesse hos arbejdsgiveren i at fortsætte arbejdsforholdet, at man har ment at burde forlænge sygelønsperioden til mindst 30 dage, hvis forholdet ikke opsiges. Det er altså en undtagelse fra princippet i *stk. 5, pkt. 1*, idet arbejdsgiveren her ved en opsigelse kan begrænse sin sygelønsrisiko. Med 30 dage menes 30 fraværdsdage. Særreglen i *stk. 5, sidste pkt* har kun betydning, når opsigelsesvarslet er det i § 6, stk. 1 eller 2, fastsatte. Indtræder sygdommen, efter at arbejdsforholdet ikke længere kan opsiges i henhold til § 6, stk. 1, bliver 3 måneders opsigelsen i henhold til § 6, stk. 3, afgørende, og sygelønsperioden kan således blive betragtelig. Det er det i forholdet gældende almindelige opsigelsesvarsel, som er afgørende, selv om det er fastsat længere end de i § 6 angivne minima. At det er arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, der er afgørende, fremgår formentlig tilstrækkeligt af sammenhængen. Det er forudsat, at sygeløn ikke udredes for noget tidsrum efter arbejdsforholdets ophør i henhold til en tidligere afgivet almindelig opsigelse fra en af siderne. Nogen ekstraordinær frigørelsesadgang i sygdomstilfælde hjemles ikke i loven og kan ikke gyldigt aftales, jfr. § 9, stk. 4.

Til § 9.

I § 8 er sygelønsproblemet foreslået løst uden tilknytning til nogen opsigelsesbeføjelse. § 9 tager herefter stilling til det isolerede spørgsmål, om den optrædendes sygdom bør give ar-

bedjsgiveren adgang til at afkorte engagementet, et spørgsmål, der på sin side foreslås løst uden konsekvenser for sygelønnsretten, jfr. § 9, stk. 3. Denne opstilling er i princippet overensstemmende med udkast 1941 §§ 21 og 22, selv om de nærmere regler er ret afvigende.

§ 9 medfører, at arbejdsgiveren ikke kan påberåbe sig sygdom som ekstraordinær opsigelses- eller ophævelsesgrund, ud over den i stk. 1 hjemlede særlige opsigelsesadgang i tidsbestemte forhold. Denne har navnlig værdi ved i tilfælde af sygdom, der kan antages at blive af betydelig varighed, at gøre det muligt for arbejdsgiveren at disponere med bortseen fra den optrædendes tilbagevendende.

At der ikke — bortset fra hvad der følger af stk. 1, sidste pkt. — er tillagt arbejdsgiveren adgang til straks, når sygdommen har været 7 eller 14 dage, at bringe engagementet til ophør, har navnlig betydning for de talrige tilfælde, hvor den optrædende trods alt ret hurtigt kan genoptage arbejdet. Det er rimeligt, at han i et sådant tilfælde kun kan afskediges til den 1. eller 15., hvorfra nyt engagement lettest opnås.

§ 9 angår lige som § 8 kun arbejdsudygtighed, indtrådt efter tiltrædelsen. Det beror således på aftale og almindelige kontraktssynspunkter, hvilke beføjelser en tidligere indtrådt arbejdsudygtighed giver arbejdsgiveren.

Efter almindelige regler må det antages, at arbejdsgiveren, såfremt sygdom hindrer tiltrædelsen, straks kan hæve aftalen, idet han dog eventuelt må afvente arbejdstagerens tiltræden en kortere tid, afhængig af arbejdsforholdets karakter og omstændighederne i øvrigt, sammenlign medhjælperlovens § 17, stk. 2. Viser det sig senere, at arbejdstageren allerede ved tiltrædelsen var arbejdsudygtig, må en ophævelsesbeføjelse efter omstændighederne ligeledes antages, jfr. herved medhjælperlovens § 20.

§ 9 gør heller ikke op med tilfælde, hvor det allerede før tiltrædelsen måtte være klart, at den optrædende f. eks. skal hospitalsindlægges senere under engagementet. Sådant forhold, der er meget lidt praktisk, må efter omstændighederne, når det drejer sig om længere fravær, kunne berettiggende til at hæve engagementet, således at det ikke tiltrædes.

Subjektive forhold fra en optrædendes side, der kan betage ham retten til sygeløn, såsom fortielse ved kontraktafslutningen og forsætlig eller groft uagtsom sygdomspådragelse, vil endvidere uanset § 9 utvivlsomt efter omstændighederne berettiggende til ophævelse af engagementet.

Det samme kan blive tilfældet ved alvorligere tilsidesættelser af arbejdstagerens pligt i øvrigt til at underrette arbejdsgiveren om forestående fravær, hospitalsindlæggelse eller lign.

§ 9 er endvidere ligesom § 8 begrænset til forhold, indgået på bestemt tid eller på opsigelse, jfr. herom bemærkningerne til § 8. Den er i modsætning til § 8 anvendelig, uanset hvor ofte der ugentlig optrædes.

De i stk. 1 nævnte frister af 7 dage og 14 dage skal forstås som kalenderdage, og således at den dag, hvor den optrædende må gå hjem under arbejdet, ikke tælles med, såfremt han ifølge aftale eller sædvane har krav på fuld løn, jfr. i det hele foran s. 43. Fristerne begynder i så fald først at løbe på en arbejdsdag, hvorfra den optrædende helt udebliver. Ophævelse kan ske, når tilstanden derefter — den første udeblivelsesdag medregnet — har holdt sig i 7 henholdsvis 14 dage, og uanset at der ikke skal arbejdes hver dag eller måske i ydertilfælde ikke inden fristens udløb forekommer yderligere arbejdsdage.

I tilfælde som de sidstnævnte må arbejdsgiveren i givet fald kunne kræve den optrædendes påstand om på et tidspunkt at være blevet rask dokumenteret, eventuelt ved lægeattest. Også ved anvendelse af § 8, stk. 2, 2. pkt., og § 9, stk. 3, kan der i øvrigt blive spørgsmål om oplysninger om den optrædendes helbredstilstand på dage, hvor der ikke skal arbejdes.

Reglen i § 9, stk. 3, medfører, at den optrædende, når han ved ikrafttræden af en ophævelse er arbejdsudygtig på grund af sygdom — være sig den, der har begrundet ophævelse eller en senere indtrådt — har krav på sygeløn i overensstemmelse med § 8, så længe tilstanden varer, derimod ikke, hvis han efter opsigelsens ikrafttræden påny bliver syg.

Til § 10.

Om det tilfælde, at et medlem af et artistensemble bliver syg, var foreslået regler i udkast 1941 § 22, stk. 2 og 3, der i hovedsagen gik ud på, at arbejdsgiveren, såfremt sygdomsforholdet væsentligt forringede truppens præstation, kunne hæve truppens engagement, så snart sygdommen havde haft en varighed, der efter almindelige regler berettiggende til at hæve den syges engagement. Den syge havde ret til sædvanlig sygeløn, medens trupkollegerne ikke havde ret til løn eller anden ydelse, medmindre arbejdsgiveren forlangte, at de skulle optræde. De kunne så til gengæld selv hæve.

Det foreliggende forslag, der omfatter alle ensembler, overfører på samme måde reglerne om arbejdsgiverens frigørelsesadgang over for den syge til hele ensemblet, men giver også ensemblekollegerne ret til sygeløn, dog ikke ud over tidspunktet for engagementets ophævelse jfr. herved også bestemmelsen i § 9, stk. 1, sidste pkt.

De særlige regler i § 10 angår kun ensembler, der er tilbudt og antaget som en enhed, derimod ikke ensembler, samlet af arbejdsgiveren gennem enkeltengagementer.

Når det for anvendelse af §§ 8 og 9 på ensembler i § 10 stilles som betingelse, at ensembles optræden på grund af sygdom er blevet enten forhindret eller væsentligt forringet, betyder det - uden at man har fundet det nødvendigt at sige det udtrykkeligt som i udkast 1941 § 22, stk. 3 - at arbejdsgiveren ikke er beføjet til at hæve aftalen på grund af en forringelse, der kun er uvæsentlig, og dette kan, jfr. § 16, stk. 1, ikke fraviges ved aftale.

På den anden side forudsætter § 10 også, at ensemblet, når der er indtrådt en sygdom som omfattes af § 10, er bundet ved arbejdsaftalen og må afvente dennes ophævelse efter § 9 eller dens ophør i øvrigt. Det må endvidere være en selvfølge, at ensemblet ikke kan nægte at optræde i tilfælde, hvor sygdommen ikke medfører en væsentlig forringelse af ensembles præstation.

Anvendelsen af §§ 8 og 9 på ensembler kan også give anledning til andre problemer, hvortil der ikke er taget stilling i § 10, således spørgsmålet om ensembles pligt til at skaffe eller acceptere vikarhjælp samt betydningen af sygdommen for ensemblemedlemmernes indbyrdes retsforhold.

Svangerskab.

Til § 11.

Medens man som anført foran s. 43 på grund af spørgsmålets ringe praktiske betydning ikke har foreslået lovregler om den eventuelle pligt for arbejdstageren til i forvejen at underrette arbejdsgiveren om forventet forfald som følge af sygdom, har man i § 11 foreslået regler, som i tilfælde af svangerskab fastslår og regulerer underretningspligten for den optrædende i den i praksis formentlig hyppigst forekommende situation at den optrædende efter arbejdsaftalens indgåelse - være sig før eller efter tiltrædelsen - bliver klar over den forventede hindring.

Om og da på hvilket stadium et svangerskab

vil være til hinder for optræden, vil naturligvis variere meget efter karakteren af den aftalte optræden. Man har i denne forbindelse anset ordet arbejdsuegnethed for mere adækvat end arbejdsudygtighed. Det, der sigtes til med det i §§ 11—13 anvendte udtryk, er det endelige varige forfald i forbindelse med svangerskabet. Midlertidige fravær, som på et tidligere stadium kan optræde på grund af sygdomme eller komplikationer i forbindelse med svangerskabet er forudsat henført under sygereglerne.

Når man i stk. 1 har anvendt formuleringen »kan blive arbejdsuegnet« er det for at fremhæve, at der må være underretningspligt, når den optrædende har grund til at tro, at der er en ikke ringe risiko for, at hun vil være arbejdsuegnet, hvilket vil være tilfældet, når arbejdsgiveren med føje kan betragte hende som uegnet til den aftalte optræden.

I § 13, der omhandler den optrædendes ret til svangerskabsydelse i arbejdsforhold af særlig langvarig karakter, har man fundet det rettest udtrykkeligt at bestemme, at tilsidesættelse af underretningspligten medfører tab af retten til denne ydelse. Bortset fra denne specielle regel giver loven ingen bestemmelser om virkningerne af det kontraktsbrud, som underretningspligtens tilsidesættelse efter loven og aftalen repræsenterer. Virkningerne er altså overladt til aftale og praksis. Der kan blive tale om både erstatningspligt og i alvorligere tilfælde hævebeføjelse. En almindelig konsekvens synes at måtte være, at arbejdsgiveren i opsigelsesforhold og i henseende til § 12, stk. 2, stilles, som hvis meddelelse havde været givet rettidigt.

Betydningen for arbejdsgiveren af rettidig underretning vil variere meget efter arbejdsforholdets karakter, hindringens aktualitet og andre omstændigheder. Kan den svangre have haft føje til at anse meddelelse straks for værende af mindre betydning, f. eks. fordi der let kan findes en vikar, må der udvises tilbageholdenhed med at statuere en overtrædelse og med hensyn til dennes konsekvenser. Der er på den anden side grund til at fremhæve, at der ikke sjældent kan stå betydelige økonomiske interesser på spil for arbejdsgiveren.

Stk. 1 angår foruden tidsbestemte arbejdsforhold og enkelt dagsengagementer også opsigelsesforhold, som den svangre ikke ville kunne bringe til ophør inden arbejdsuegnethedens indtræden. Det bemærkes herved, at opsigelse i overensstemmelse med sædvanlig opfattelse ikke kan antages at kunne meddeles med den virk-

ning, at arbejdsforholdet ikke skal tiltrædes. Der kan naturligvis være aftalt eller forudsat videregående begrænsninger af opsigelsesretten.

I øvrigt omfattes opsigelsesforholdene af stk. 2. Ved rettidig underretning - om forsinkelse se ovenfor — vil arbejdsgiveren, såfremt han ikke ønsker arbejdsforholdet fortsat efter fødslen, kunne nå at reagere med en opsigelse, såfremt parterne har ens varsel. Ofte vil han dog ikke have interesse heri, men i stedet i overensstemmelse med § 12, stk. 1, hæve ved arbejdsuegnehedens indtræden. Kommer opsigelsesvarslerne i § 6, stk. 3, til anvendelse, kan arbejdsgiveren derimod ikke nå at opsiges til fratræden inden arbejdsuegneheden og må betale svangerskabsydelse efter § 13.

Til § 12.

§ 12 behandler spørgsmålet om ret til ekstraordinær frigørelse for arbejdsforholdet i tilfælde af svangerskab. Spørgsmålet løses, hvor forholdet er tiltrådt, lige som det er sket med hensyn til sygdom, uafhængigt af den - her mere begrænsede - økonomiske ydelse, der tilkommer den optrædende, jfr. § 13. § 12 tager lige som § 9 ikke stilling til betydningen af fortielse ved kontraktafslutningen eller forsinkelse med den i § 11 foreskrevne meddelelse, jfr. herom bemærkningerne til §§ 9 og 11.

Som det fremgår af § 12, stk. 2, omfatter paragraffen derimod også uegnehed, der hindrer tiltrædelsen, og betydningen af, at senere uegnehed kan forudses inden tiltrædelsen. Disse to tilfælde undergives den særlige regel i § 12, stk. 2, der i overensstemmelse med sædvanlig opfattelse, jfr. også foran under § 9, stiller arbejdsgiveren friere, end hvor problemet først melder sig efter tiltrædelsen, jfr. herom stk. 1.

Ifølge § 12, stk. 1, kan arbejdsgiveren - på samme måde som den svangre — ophæve arbejdsforholdet fra arbejdsuegnehedens indtræden og således frigøre sig fra genantagelse af den optrædende, uanset svangerskabets videre forløb. Derimod berøres retten til svangerskabsydelse ikke. Ophævelsesadgangen efter stk. 1 kan benyttes, også hvor delvis ophævelse i henhold til stk. 2 tidligere måtte være sket. Reglen gælder både tidsbestemte og opsigelsesforhold, og i sidstnævnte forhold hvad enten opsigelse tidligere er sket eller ej. Ophævelse må antages først at kunne ske, når forfald på en arbejdsdag er indtruffet og kan utvivlsomt ikke ske efter en eventuel abort.

Hvor tiltrædelsen ikke forhindres, er det af-

gørende for anvendelsen af den særlige ophævelsesret efter stk. 2, om den i § 11 omhandlede meddelelse er tilflydt - eller, jfr. foran under § 11, burde være tilflydt - arbejdsgiveren inden tiltrædelsen.

Hindrer svangerskabet engagementets tiltrædelse, må arbejdsgiveren i medfør af § 12, stk. 2, normalt kunne hæve aftalen. Har fødslen fundet sted forinden, må fraværet efter denne behandles efter samme regler som svangerskab, og bliver der kun tale om en lidt forsinket tiltrædelse, må arbejdsgiveren efter omstændighederne, herunder arbejdsforholdets karakter, på samme måde som ved sygdom finde sig heri. Afgørende er efter § 12, stk. 2, om forsinkelsen er til væsentlig ulempe.

Efter samme regel må arbejdsgiveren eventuelt finde sig i et kortere fravær i slutningen af engagementet. Der bør sikkert her være tilbøjelighed til at strække sig videre i den optrædendes favør.

Hvad enten fraværet ligger i begyndelsen, slutningen eller eventuelt midt i engagementet, tillægger § 12, stk. 2, arbejdsgiveren, for hvem fraværet — uanset reglen i stk. 1 — er til væsentlig ulempe, ret til helt eller delvist at ophæve arbejdsaftalen, hvilket vil sige, at arbejdsgiverens beføjelser kan være begrænset til en delvis ophævelse. I medfør af den »delvise ophævelsesbeføjelse« vil arbejdsgiveren kunne bestemme tiltrædelse eller fratrædelse henholdsvis senere eller tidligere end svangerskab og fødsel nødvendigvis, eventuelt til en 1. eller 15. i en måned. Kan arbejdsgiveren ved en sådan disposition nedbringe ulempen under det væsentlige, må hans beføjelser være begrænset hertil. En censur i nævnte henseende med arbejdsgiverens dispositioner er vanskelig, men adgangen til delvis ophævelse må dog antages i nogle tilfælde at ville afværge et for den optrædende endnu ugunstigere resultat. Særlig praktisk vil det være, at tiltræden eller fratræden kan fikseres til et bestemt tidspunkt i nærheden af, hvad svangerskabet måtte antages at nødvendigvis gøre.

Selvom § 12, stk. 2, ikke som stk. 1 omtaler nogen ophævelsesbeføjelse for den svangre, kan hun utvivlsomt i nogle tilfælde have en sådan, navnlig hvor arbejdsgiveren selv delvis ophæver.

Hel eller delvis ophævelse i henhold til § 12, stk. 2, skal utvivlsomt ske inden for en rimelig kort frist efter modtagelsen af underretningen. Den medfører i modsætning til ophævelse efter

stk. 1 bortfald af eventuel svangerskabsløn efter § 13.

§ 12 giver ikke - som § 10 ved sygdom - nogen særlig regel for det tilfælde, at den svangre er medlem af et ensemble, og loven hjemler således ikke ensemblekollegerne ret til nogen ydelse, når svangerskabet hindrer optræden.

Til § 13.

Retten til løn under svangerskabet er for det første på samme måde som med hensyn til sygeløn begrænset til arbejdsforhold med intensiv beskæftigelse, mindst 4 dage ugentlig. Dernæst er retten til svangerskabsløn ligesom ret til løn under genindkaldelse, jfr. § 15, stk. 3, begrænset til de mere langvarige engagementer (indgået for eller varet mindst 1 år), jfr. herved også § 6, stk. 3.

Ydelsen løber straks fra arbejdsuegnehedens indtræden, altså uden karenstage, hvilket også fremgår af, at § 13 ikke henviser til § 8, stk. 2, 2. pkt. Den udbetales for indtil 30 arbejdsdage, medmindre arbejdsforholdet forinden udløber ordinært. At den svangre tidligere har oppebåret sygeløn, begrænser ikke adgangen til svangerskabsydelse. Med hensyn til ensembler henvises til det under § 12 anførte.

I øvrigt henvises til bemærkningerne til § 8.

Militærtjeneste.

Til § 14.

Med hensyn til indkaldelser til aftjening af civil eller militær værnepligt foreskriver § 14 ganske samme underretningspligt over for arbejdsgiveren som foreskrevet i § 11 med hensyn til svangerskab. Der henvises til bemærkningerne til § 11.

Til § 15.

Med hensyn til arbejdsgiverens adgang til at frigøre sig for et arbejdsforhold på grund af den optrædendes civile eller militære indkaldelse, indeholdes i § 15 regler, der i princippet svarer til reglerne i § 12 om svangerskab. Der har imidlertid måttet gives særregler om de korte indkaldelser.

Genindkaldelser hvormed efter stk. 4 sidestilles kortvarige mønstringer, jfr. § 13, stk. 2, i lov nr. 137 af 31. marts 1960 om forsvarrets organisation m. v., bør som almindelig regel ikke berettige til at ophæve arbejdsforholdet fra

tjenestens begyndelse. Sådant ophævelse kan ifølge stk. 1 kun ske, såfremt engagementets fortsættelse efter genindkaldelsen ville være til væsentlig ulempe for arbejdsgiveren.

I de særligt langvarige og intensive arbejdsforhold, jfr. stk. 3, berettiger genindkaldelser ikke til ophævelse, og arbejdstageren er under genindkaldelsen berettiget til en begrænset løn af tilsvarende art som i § 13, jfr. § 8, fastsat. Arbejdstageren kan imidlertid fortabe sin ret til det særlige vederlag under genindkaldelse, hvis han ikke behørigt underretter arbejdsgiveren, jfr. stk. 3, sidste pkt.

Bortset fra de i stk. 3 omhandlede arbejdsforhold kan genindkaldelse, med hvilken arbejdsgiveren gøres bekendt — eller burde være gjort bekendt — inden tiltrædelsen, efter samme regel som indkaldelser til første tjeneste berettiger arbejdsgiveren til hel eller delvis ophævelse, jfr. stk. 2. Det her anvendte ulempekriterium svarer til reglen i § 12, stk. 2. Der henvises til bemærkningerne til denne bestemmelse.

Ved første indkaldelser kan arbejdsgiveren i alle tilfælde ophæve arbejdsforholdet fra forhindringens indtræden.

Ophævelse i henhold til ulemperreglerne i stk. 1 og stk. 2 skal utvivlsomt ske inden for en rimelig kort frist, efter at arbejdsgiveren har modtaget den påbudte underretning om indkaldelsen eller genindkaldelsen.

Reglernes fravigelighed.

Til § 16.

Ifølge § 16, stk. 1, kan reglerne i kapitel 3 ikke fraviges ved aftale til ugunst for arbejdstageren. Reglen svarer til bestemmelsen i § 7, og der henvises til bemærkningerne til denne.

Da man må forudse, at sygelønsforhold m. v. i et vist omfang vil blive reguleret i kollektive aftaler, tjenestereglementer og lignende, og da den i sådanne ordninger indeholdte sikring af arbejdstageren i principperne kan afvige fra lovens ordning uden af den grund at være ringere, har man ment at burde foreslå bestemmelsen i stk. 2, hvorefter justitsministeren kan tillade afvigelser fra reglerne i kapitel 3, under forudsætning af at ordningen for de optrædende som helhed ikke er ringere end lovens. De fordele for den optrædende, der skal kunne opveje en fravigelse af reglerne, må selv ligge inden for de områder, der er regulerede i kapitlet.

Kap. 4.

Ugentlig fridag.

Ifølge § 34 i lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse er det med visse undtagelser forbudt at beskæftige arbejdere i et helligdagsdøgn, der bestemmes som de 24 timer, der går forud for det klokkesiet, hvorpå en arbejder normalt begynder arbejdet på søgnedage eller undtagelsesvis på søn- og helligdagsaftener.

Fra hovedreglen i § 34 er ved stk. 2 en række virksomheder undtaget, således under punkt 4) hotel- og restaurationsvirksomheder samt forlystelsesetablissementer. Ifølge § 34, stk. 3, gælder også undtagelse i tilfælde af driftsforstyrrelser m. v. Endelig kan ifølge § 35 socialministeren gøre undtagelse i visse særlige tilfælde.

Selvom også optrædende omfattes af arbejderbeskyttelsesloven, er de altså ved selve loven som praktisk regel undtaget fra søn- og helligdagsfriheden.

Imidlertid skal der ifølge § 36 som erstatning for den fritid, som de pågældende arbejdere måtte miste ved regelmæssigt søndagsarbejde i henhold til § 34, stk. 2, eller § 35, såvidt muligt gives dem anden samlet fritid ved bortfald af et tilsvarende antal arbejdstimer inden for den normale arbejdstid i faget eller det faglige område. Socialministeren fastsætter nærmere regler herom under hensyn til de særlige forhold, som måtte gøre sig gældende i de enkelte fag. Sådanne regler er endnu ikke givet for optrædende.

Heller ikke ad overenskomstmæssig vej er tilvejebragt almindelige fridagsordninger for de optrædende. Regulativbestemte eller overenskomstmæssige fridagsordninger findes dog for optrædende, beskæftiget i offentlige institutioner og lignende. Det kan endvidere nævnes, at det i de senere år ikke har været ualmindeligt, at forlystelsesetablissementer holder lukket en dag ugentlig. Bortset herfra optrædes der i et løbende engagement normalt alle ugens dage.

Det er fra de optrædendes side i udvalget stærkt fremhævet, at manglen af en almindelig fridagsordning giver de optrædende en ringere stilling end det store flertal af landets øvrige lønmodtagere, og at denne placering må anses for en abnormitet også målt med international målestok.

Til belysning heraf har organisationerne tilvejebragt nærmere oplysninger om forholdene i

et stort antal europæiske lande. Det fremgår heraf, at der i en række lande, således i Norge, Sverige, Finland, Schweiz og Holland, findes en lovhjemlet ugentlig fridag, til dels suppleret af overenskomstmæssige ordninger. Endvidere er der i en række andre lande uden fridagslovgivning i betydeligt omfang overenskomstmæssigt sikret de optrædende fridagsordninger.

Der skal ikke her indgås nærmere på de udenlandske fridagsordninger, der synes meget forskellige og ikke kommer i betragtning som direkte forbillede for en dansk ordning. Det bør dog nævnes, at der i Schweiz findes en meget detaljeret lovregulering af fridagsforholdene også for optrædende. I Norge er hotel-, restaurant- og teateransatte undtaget fra lovgivningen, men fridagsordninger er i et vist omfang gennemført overenskomstmæssigt. I Sverige er teateransatte og musikere i sommerrestauranter bevillingsmæssigt undtagne, men de er i et vist omfang overenskomstmæssigt sikret lønkomensation.

Selvom gennemførelsen af en fridagsordning for optrædende rejser problemer, der er forskellige for de enkelte grupper af optrædende og virksomheder, kan dog peges på mere generelle træk, der adskiller problemstillingen inden for de optrædendes arbejdsområde fra andre arbejdsområder.

Det tidsrum, i hvilket de pågældende optræder, er væsentlig kortere end andre arbejdstageres arbejdstid. Dette er særlig udpræget for artistmæssig optræden, der typisk vil bestå i en eller flere kortvarige præstationer pr. aften, men forholdet gør sig også gældende for andre grupper af optrædende. Når man sammenholder den tid, i hvilken der optrædes og prøves, med andre arbejdstageres arbejdstid, må på den anden side tages i betragtning, at den erhvervsmæssige optræden ofte kræver et efter omstændighederne meget omfattende forberedende arbejde.

De optrædendes engagementer er endvidere i overvejende grad kortvarige, tidsbestemte arbejdsforhold, hvilket navnlig typisk gælder artist- og solistoptræden, og denne engagementsform kan medføre, at der mellem de enkelte engagementer forekommer dage eller perioder, hvor ingen optræden finder sted. Forholdene frembyder i øvrigt store forskelle, varierende fra optræden enkelte dage til den praktisk taget livsvarige tilknytning til arbejdspladsen.

Udover de ovennævnte momenter er der anledning til særlig at gå ind på de problemer, en fridagsordning for optrædende stiller arbejds-

giverne overfor, navnlig derved, at fridagsarbejdet vanskeligt - som det for andre arbejdsområder kan være muligt — lader sig fordele på ugens øvrige dage eller på andre ansatte. Skal virksomheden efter indførelse af en fridagsordning drives uforandret, må supplerende arbejdskraft antages. Dette vil i sig selv ofte være forbundet med praktiske og kunstneriske ulemper. Mange virksomheder er endvidere baseret på optræden, som det ikke er praktisk muligt på fridage at erstatte med anden arbejdskraft. Gennemførelsen af en fridagsordning for optrædende må derfor antages i et vist omfang at ville medføre, at virksomhederne ikke antager supplerende arbejdskraft, men holder lukket en dag ugentlig eller dog - alt efter virksomhedens art - har en fast ugedag uden optræden.

Over for disse ulemper for virksomheden må man imidlertid tage i betragtning, at en ugentlig lukkedag eller »musikfri« dag ikke behøver at bevirke en nedgang i indtjeningen. De svingninger i publikumssøgningen i ugens løb, som præger de fleste virksomheder, har, som det foran er nævnt, allerede resulteret i, at visse virksomheder holder lukket en dag ugentlig. Dette forhold kan tænkes at øge den ovenfor nævnte tendens til at give fridagen form af en ugentlig lukkedag. Sker noget sådant, er det ikke utænkeligt, at interessen inden for ensartede områder af forlystelseslivet vil kunne samle sig om en bestemt ugedag som lukkedag, idet publikumssøgningen er præget af ensartede tendenser, som også områdets organisationer formentlig vil være interesseret i at følge.

En for publikumsbesøget i virksomheder, der beskæftiger optrædende, væsentlig faktor er utvivlsomt radioens og fjernsynets udsendelser. En gennemførelse af fridagsordningen i form af en ugentlig lukkedag ville på de pågældende aftener betyde en øget benyttelse af radio og fjernsyn og således formentlig på én gang stille Danmarks Radio over for nye muligheder og krav fra lyttere og seere om en herpå sigtende programlægning. Såfremt det ved denne programlægning kunne opnås, at udsendelser, der erfaringsmæssigt er særlig publikumsrøvende, blev søgt henlagt til den særlige lukkedag, ville dette sikkert betyde en mærkbar lettelse af den med lukkedagen forbundne byrde for kultur- og forlystelseslivet.

Udvalget har på baggrund heraf fundet det formålstjenligt at orientere sig om Danmarks Radios stilling til de problemer med hensyn til programlægningen, som indførelsen af en fri-

dagsordning - eventuelt tillige omfattende teatrene — efter det anførte kan rejse.

Udvalget har som svar på sin henvendelse modtaget den som bilag 3 til betænkningen optrykte skrivelse fra Radiorådet af 7. oktober 1965, hvoraf fremgår, at Danmarks Radio vil være villig til, i det omfang hensynet til Danmarks Radios publikum og programtilrettelæggelsen som helhed gør det muligt, at søge at placere de i skrivelsen omhandlede store udsendelser på en eventuel fremtidig almindelig ugentlig lukkedag.

Bedømmelsen af en fridagsordnings økonomiske konsekvenser for kultur- og forlystelseslivet som helhed og for dets forskellige grene må nødvendigvis være behæftet med usikkerhed, men må i alt fald indgå som et væsentligt moment i overvejelserne om en fridagsordning.

Den gruppe af virksomheder, som stærkest vil føle de økonomiske virkninger af en fridagsordning, er formentlig sæsonvirksomhederne, der kun holder åbent en vis tid af året, eksempelvis omrejsende cirkus, Tivoli, Dyrehavsbakken, badhoteller m. v., og som derfor er afhængige af en koncentreret indsats i denne periode. De er i øvrigt også i reglen inden for sæsonen undergivet særlige risici, navnlig hidrørende fra vejrforholdene. I udlandet har man ofte givet særordninger for sådanne virksomheder.

Der er ikke opnået enighed inden for udvalget om at foreslå en fridagsordning indført.

Et enkelt udvalgsmedlem (cirkusdirektør *Bennet*) har, som det fremgår af hans som bilag 1 nedenfor optrykte skrivelse af 19. oktober 1966, taget afstand fra gennemførelsen af en ugentlig fridag for artisterne. Han anser en sådan ugentlig fridag for at være til skade for artisterne, der i realiteten mister fortjenesten af en dag om ugen. Der er ikke nogen reel trang til en fridagsordning. Artisterne, hvis numre er bygget op specielt for cirkus, ved, at de kun er beskæftiget i en kort periode, og dette betyder, at der for cirkusartisten bliver langt flere fridage end for andre grupper i samfundet, herunder også artister der er beskæftiget i variete og cabaret. Hertil kommer de økonomiske belastninger, som fridagsordningen vil betyde for den i forvejen vanskeligt stillede cirkusbranche.

Udvalgets øvrige medlemmer går ind for det i nærværende kapitel stillede forslag. Flertallet er af den opfattelse, at retten til en ugentlig fridag er et elementært socialt gode, som ikke i

længden kan unddrages de optrædende. Uanset deres normalt kortere egentlige arbejdstid vil det have stor betydning også for dem en dag ugentlig at være fritaget for arbejdsforpligtelser.

Det er efter flertallets opfattelse vel tænkeligt, at der også blandt de optrædende i begyndelsen vil være en vis modstand mod ordningen. Også ved andre lignende sociale fremskridt er en sådan reaktion kommet til orde, men den bør ikke hindre gennemførelse af en fridagsordning, som efterhånden også blandt de optrædende vil blive betragtet som en selvfølge.

De økonomiske konsekvenser af en fridagsordning må i nogen grad antages at ville forme sig på samme måde som ved gennemførelsen af andre lignende sociale fremskridt, f. eks. ferieordningen. I en overgangsperiode vil ordningen betyde en økonomisk belastning af arbejdsforholdets parter, men i det lange løb vil der for arbejdsgiverne blive tale om en driftsomkostning, som lader sig udligne. Hvad nu særlig angår det, der af direktør Benneweis er anført om de omrejsende cirkus, har flertallet fuld forståelse af de fremførte betragtninger. Man er således ikke uenig i, at en fridagsordning for disse cirkus næppe er særlig påkrævet. Da det imidlertid synes betænkeligt i loven at undtage et bestemt arbejdsområde fra den almindelige regel, også fordi det kan være vanskeligt at forudse, om ikke der kan ske ændringer i arbejds- og beskæftigelsesforhold inden for dette område, må flertallet anse det for rettest, at de nuværende særlige arbejdsforhold for de omrejsende cirkus tilgodeses gennem dispensationer. Man har i overensstemmelse hermed ved udformningen af forslaget § 22, stk. 2, 1.ste led, i særlig grad haft de omrejsende cirkus for øje. Man finder i denne forbindelse grund til at fremhæve, at en dispensation for et omrejsende cirkus normalt må omfatte ikke blot artister, men også andre optrædende, hvilket formentlig vil være særlig praktisk for musikere.

Det kan imidlertid ikke afvises, at ordningerne også efter en tilpasningsperiode vil have stillet nogle grupper af private virksomheder, der beskæftiger optrædende, vanskeligere. Heller ikke de umiddelbare økonomiske konsekvenser af ordningen må undervurderes, men det kan efter flertallets opfattelse blive af nogen betydning, at der ved radioens og fjernsynets programlægning under en fremtidig lukkeordning tages det hensyn til de øvrige kultur- og forlystelsesinstitutioners publikumsøgning, at sær-

lig tiltrækkende radio- og fjernsynsudsendelser i et vist omfang søges henlagt til eventuelle almindelige lukkedage.

Flertallet henviser endvidere til bemærkningerne foran s. 12, hvor man, for det tilfælde at det findes rettest at udskyde gennemførelsen af en ugentlig fridagsordning for optrædende, har henstillet, at gennemførelsen af udvalgets lovforslag i øvrigt ikke afventer et sådant senere tidspunkt, idet man herved har peget på, at der ikke lovteknisk er noget til hinder for, at bestemmelserne i lovforslagets kapitel 4 udskydes til en senere lov.

Som det fremgår af affattelsen af lovforslagets § 37, stk. 1, påhviler strafansvaret for overtrædelse af de i dette kapitel indeholdte bestemmelser arbejdsgiveren.

Til § 17.

Bestemmelsen pålægger arbejdsgiveren pligt til at give den optrædende en fridag for hver uge, engagementet varer, og til at give den inden for den pågældende uge.

Med fridag menes en sammenhængende arbejdsfri periode af 24 timer, regnet fra midnat.

Lovforslaget tilsikrer ikke den optrædende løn på fridagen og indeholder ikke noget forbud mod andet arbejde. Et sådant kan eventuelt være aftalt, jfr. § 3

Arbejdsgiverens pligt til at give den optrædende en ugentlig fridag er ensbetydende med, at det er ham forbudt under nogen form at beskæftige den optrædende på fridagen, medmindre denne i overensstemmelse med §§ 18 og 19 flyttes.

Arbejdsgiverens pligt er sanktioneret ved strafansvar, jfr. § 37, men repræsenterer desuden for den optrædende en tilsvarende uopgivelig ret. Har arbejdsgiveren desuagtet ladet den optrædende arbejde på hans fridage, kan den optrædende uanset modstående aftale, jfr. § 22, stk. 1, kræve erstatning efter § 20, eller efter omstændighederne frihed en anden dag, jfr. nærmere bemærkningerne til §§ 18 og 19.

Der er intet til hinder for, at dage, på hvilke der af andre grunde, f. eks. helligdagslovgivningen, ikke kan optrædes, finder anvendelse som fridage.

Bestemmelserne om ugentlig fridag har ingen forbindelse med reglerne om ferie med løn.

Arbejdsgiverens pligt til at give en ugentlig fridag vil være opfyldt, hvis arbejdsaftalen angår 6 eller færre forud fastlagte ugentlige arbejdsdage.

Fridagsreglerne gælder ikke for tidsbestemte arbejdsforhold på 16 dage eller derunder. Engagementet kan således indgås for 16 sammenhængende dage, men det har ikke været tilsigtet at hindre, at det indgås for 16 arbejdsdage afbrudt af en enkelt arbejdsfri dag. Begrænsningen til engagementer længere end 16 dage er valgt fordi man har fundet det rigtigst i det hele at holde såkaldte halvmånedseengagementer uden for fridagsreglerne. Sådanne engagementer indgås oftest med varighed fra den 1. til 15. eller fra den 16. til den sidste i en måned.

Træffes en forlængelsesaftale som i stk. 2 omhandlet inden engagementets tiltrædelse, er fridagsreglerne på normal måde anvendelige fra engagementets begyndelse. Træffes forlængelsesaftalen derimod først efter engagementets tiltrædelse skal efter reglen i stk. 2 fridagspligten ikke gælde med hensyn til den allerede forløbne del af engagementet. Men denne skal på den anden side medregnes i den samlede engagementstid, der er afgørende for, om fridagspligt består med hensyn til tiden efter indgåelsen af forlængelsesaftalen. Denne medfører ret til en fridag inden for hver fulde uge engagementet derefter varer, naturligvis med udskydelses- og omlægningsret efter § 19. Dette må også gælde aftale ved engagementets udløb om dets fortsættelse uden afbrydelse.

Der er - inden for lovens rammer i øvrigt - intet til hinder for, at en fridag kan være første eller sidste dag i engagementet.

Den ugeinddeling, hvorpå fridagsregien hviler, er ikke kalenderugen, men fulde syvdagsperioder, regnet fra engagementets første dag.

Til § 18.

Stk. 1 fastslår udtrykkeligt, at den deklaratoriske regel om mandagen som fridag kan fraviges ikke blot i den oprindelige arbejdsaftale, men også ved senere aftale, eventuelt for den enkelte uge. Er bestemte fridage aftalt, kan naturligvis også en således fastlagt ordning senere fraviges ved aftale.

Der kan ikke aftales ret for arbejdsgiveren til ensidigt at flytte eller fastlægge fridagen inden for ugen. Herfra gælder alene undtagelsen i stk. 2. Medens der således efter § 19, stk. 1, kan aftales en vis adgang for arbejdsgiveren til at udskyde fridagen til en kommende uge, kan der ikke - udover § 18 stk. 2 - aftales ret for arbejdsgiveren til ensidigt at flytte fridagen frem eller tilbage inden for ugen.

Loven regulerer ikke retsstillingen mellem

parterne for det tilfælde at der i strid med reglerne er arbejdet om mandagen eller en anden aftalt fridag, uden at anden fridag er givet eller fastlagt. Spørgsmålet kan tænkes ordnet i mindelighed ved, at den optrædende efter aftale holder fridagen en senere dag i ugen eller inden for rammerne af § 19 en påfølgende uge. Den optrædende må imidlertid kunne kræve, at en fridag gives i ugens løb og i alt fald den sidste ugedag. Arbejdsgiveren må også kunne kræve, at den optrædende holder fri, i alt fald den sidste dag. Derimod kan der ikke uden for reglerne i § 19 kræves eller påtvinges fridag uden for den pågældende uge. Er lovlig fridag herefter ikke holdt, kan den optrædende uanset modstående aftale rejse krav efter § 20.

En flytning af fridage i henhold til § 18, stk. 2, er kun gyldig, når nye fridage inden for de berørte uger er fastlagt inden den i § 21, stk. 1, fastsatte frist. Adgangen kan kun benyttes én gang, jfr. ordene »den resterende ansættelsestid«, men kan omfatte én eller flere uger. Fridagene kan til enhver tid omlægges, når parterne er enige herom og uafhængigt af den i § 21, stk. 1, foreskrevne frist.

Til § 19

Udskydelsesadgang i henhold til stk. 1 kan være aftalt oprindeligt eller under engagementets løb. Selvom ingen ensidig udskydelsesadgang for arbejdsgiveren er aftalt, kan udskydelsen inden for rammerne af § 19, stk. 1, gennemføres enten oprindeligt i arbejdsaftalen eller i hvert enkelt tilfælde ved aftale mellem parterne. En ensidig udskydelse er kun bindende, når erstatningsfridagen er meddelt inden fristen i § 21, stk. 2.

Reglen i stk. 1, 2. pkt., medfører, at permanent udskydelse ikke kan ske. Hvadenten udskydelse sker til næste uge eller ugen efter denne, vil restancen dermed være indhentet, idet udskydelse i alt fald ikke kan ske for den pågældende - og såfremt fridagen er skudt 2 uger frem - den foregående uge. Efter omstændighederne kan på grund af 1 O-dages reglen heller ikke fridagen i ugen efter den, hvori den uskudte fridag er givet, udskydes. Ønsker parterne alligevel en udskydelse, kan de eventuelt gennemføre den ved anvendelse af stk. 2, og 10-dages reglen gælder ikke for en derefter følgende udskydelse i henhold til stk. 1.

Den i stk. 2 omhandlede sammenlægning kan der ikke aftales adgang for arbejdsgiveren til at gennemføre ensidigt. Der er derfor heller ikke

i § 21 fastsat nogen frist. Ved de grænser, § 19, stk. 2, fastsætter, har den til forudsætning, at parterne heller ikke ved overenskomst kan flytte fridagene uden for ugen ud over, hvad § 19 hjemler, jfr. herved § 17.

Sammenlægning kan aftales oprindeligt i arbejdsaftalen eller senere. De sammenlagte fridage kan placeres hvor som helst i 4 ugers perioden, også i dens begyndelse eller slutning. Reglen i stk. 2, 2. pkt., skal forstås således, at sammenlægning kan ske 2 gange i engagementer på indtil 1 år. Varer engagementet ud over 1 år, kan sammenlægning igen ske 2 gange inden for den overskydende periode af indtil 1 år og så fremdeles.

Stk. 3 får i første række betydning, såfremt en ny sammenlægning efter stk. 2 aftales i continuation af de foregående. Adskilles 2 sammenlægningsperioder kun af en enkelt uge, vil dog en ret lang periode med kun en enkelt fridag kunne blive resultatet. Stk. 3 kan også få betydning, såfremt en sammenlægning efter stk. 2 ønskes efterfulgt af en udskydelse efter stk. 1 eller af en omlægning i henhold til § 18, stk. 2, eller efter aftale.

Til § 20.

At arbejdsforholdet ophører, uden at den optrædende har fået de fridage, han var beret tigt til, kan forekomme, ikke blot hvor fridagsreglerne er tilsidesat, men også, hvor udskydelse har fundet sted efter §19-

Ophører engagementet med en aftalt engagementstids udløb, vil lovligt resterende fridage dog ikke kunne forekomme. Sådanne vil derimod kunne forekomme, hvor et tidsbestemt arbejdsforhold ekstraordinært ophæves, f. eks. på grund af sygdom, svangerskab eller militærtjeneste. De vil også kunne forekomme, hvor et opsigelsesforhold bringes til ophør, inden de udskudte fridage skulle være givet.

Om erstatning for lovligt resterende fridage kan der ikke blive tale, når forholdets ekstraordinære ophør skyldes et erstatningsforpligtende forhold fra den optrædendes side, og næppe heller, hvor et opsigelsesforhold ophører i henhold til den optrædendes opsigelse.

Selv om sygedage principielt ikke kan erstatte fridage, bør erstatning i henhold til § 20 dog ikke kunne kræves for fridagsuger, for hvilke udskydelse er sket, når den optrædende i hele den pågældende uge har været syg.

Om fridagserstatning vil der således normalt ikke blive tale ved ophævelse i tilfælde af sygdom,

jfr. § 9 Det ville navnlig være mindre rimeligt, om den optrædende havde krav på erstatning i tilfælde, hvor han er syg endnu på det tidspunkt, da den eller de udskudte fridage skulle være givet, og hvor ophævelsen derfor for så vidt ikke har medført nogen ændring i hans stilling, jfr. § 9, stk. 3.

Den sidstnævnte betragtning må medføre, at der normalt heller ikke i tilfælde af ophævelse ved svangerskab bliver tale om en fridagserstatning.

Krav i henhold til § 20 kan næppe rejses, før arbejdsforholdet er ophørt, selv om det forinden er klart, at en ulovlig restance foreligger.

Kravet kan ikke frafalde, før det er forfaldet, jfr. § 22, stk. 1.

Til § 21.

De her omhandlede frister kan ikke på forhånd afkortes ved parternes aftale. Der er derimod intet til hinder for, at omlægning eller udskydelse med for kort varsel kan accepteres af den optrædende, der også med arbejdsgiveren kan aftale enhver lovlig fridagsændring uden varsel.

Til § 22.

§ 22, stk. 1, har i første række betydning med hensyn til den hovedregel i § 17, at der skal være en fridag pr. uge, og hvortil kapitlets øvrige regler slutter sig. § 22, stk. 1, afskærer parterne fra at fravige denne regel, selv om den optrædende i det konkrete tilfælde finder det fordelagtigt at arbejde uden afbrydelse og ikke føler behov for fridage, fordi engagementet falder efter en længere ledighedsperiode.

§ 22, stk. 1, gør det endvidere utvivlsomt, at fristerne i § 21 ikke på forhånd kan afkortes ved aftale, og at retten til erstatning efter § 20 ikke kan frafalde.

Stk. 2 gør det muligt for justitsministeriet i videre omfang at tillade kapitlets regler fraveget. Fravigelse kan for det første ske i samme omfang som også med hensyn til sygdomsreglerne m. v. i § 16, stk. 2, bestemt, altså ved kollektive aftaler, tjenestereglementer og lignende, der som helhed ikke stiller den optrædende ringere end foreskrevet i lovens fridagsregler. Men fravigelse af fridagsreglerne kan derudover ske, hvor arbejdsforholdets tidsbestemthed eller særlige karakter i øvrigt taler derfor. En sådan dispensationsadgang er efter det oplyste et normalt led i udenlandske fridagsordninger, jfr. også arbejderbeskyttelseslovens § 36, og er inden for de optrædendes beskæftigelsesområ-

der påkrævet på grund af disses store uensartethed. Ved tidsbestemthed tænkes navnlig på forhold af kortere varighed. Under arbejdsforholdets særlige karakter falder også virksomhedernes særlige karakter, jfr. det foran s. 50 og 51 anførte om omrejsende cirkus og andre sæsonvirksomheder. Dispensation kan gives for større eller mindre fagområder eller grupper af virksomheder, men også for en enkelt aftale. Ved afgørelser i henhold til § 22, stk. 2, er det naturligt at tillægge de interesserede organisationers indstilling betydelig vægt, og høring af disse er derfor foreskrevet.

Afsnit III.

Angående hovedpunkterne i udvalgets forslag til en lovgivning om arbejdsanvisning m. v. for optrædende henvises til bemærkningerne foran s. 20. Det bemærkes, at bestemmelserne i dette afsnit svarer til bestemmelserne i kapitel I—III i udkast 1941, dog at enkelte bestemmelser fra dette forslag er overflyttet til den bekendtgørelse, som foreslås udfærdiget i henhold til § 29, ligesom der som omtalt i de almindelige bemærkninger er optaget et særligt kapitel om eneretsaftaler.

Kapitel 5 om den private arbejdsanvisning indeholder foruden forbudet med »uautoriseret« privat arbejdsanvisning (§ 23), regler for meddelelse af agenttilladelser (§ 24), bestemmelser om agenternes pligter (§§ 25 og 26), om deres ret til provision (§§ 27 og 28) og om tilsyn (§ 29)

I kapitel 6 findes de af udvalget foreslåede regler om eneretsaftaler. Foruden til det om udvalgets almindelige synspunkter foran s. 20 anførte henvises til de indledende bemærkninger til kapitlet nedenfor s. 71 ff.

Kapitel 7 om arrangørerne er som omtalt i de almindelige bemærkninger s. 20 væsentligt forenklet i forhold til udkast 1941.

Kap. 5.

Privat arbejdsanvisning.

Til § 23.

Det forbud mod »uautoriseret« privat arbejdsanvisning for optrædende, der var foreslået i udkast 1941 § 1, stk. 1, skulle gælde, hvad enten arbejdsanvisningen blev udøvet mod betaling eller ikke. Formålet hermed var at hindre omgåelse. Nærværende udvalg finder ikke en så vidtgående bestemmelse nødvendig, men har ligesom § 1 i loven om den private ar-

bejdsanvisning (lovbekendtgørelse nr. 191 af 4. maj 1938) begrænset forbudet til de tilfælde, hvor der ydes betaling, hvad enten denne udredes direkte eller indirekte. Denne begrænsning medfører, at det ikke er nødvendigt at give udtrykkelig hjemmel i loven for, at de faglige organisationer fortsat uhindret kan yde navnlig deres medlemmer vederlagsfri bistand. Dette skulle også kunne ske efter udkast 1941, men det synes tvivlsomt, om det var foreneligt med udkastets lovtekst.

Som det fremgår af § 24, foreslår udvalgets flertal, at der åbnes adgang til at meddele agenttilladelse til fagområdets organisationer. Sådanne agenttilladelser med deraf følgende kontrol og indberetningspligt m. v. er altså ikke nødvendig, såfremt de pågældende organisationer yder deres anvisningshjælp uden betaling. Om dette er tilfældet vil kunne frembyde tvivl i tilfælde, hvor der vel ikke skal betales for den enkelte anvisning, men hvor bistanden dog forudsætter betalende medlemskab af foreningen. Selv i så fald er dog agenttilladelse efter udvalgets opfattelse ikke nødvendig, hvor bistanden - som det normalt har været tilfældet - er et ganske underordnet led i medlemsgoderne. Anderledes må derimod forholdet bedømmes, såfremt foreningen har antaget en faguddannet agent, eller det af andre grunde må antages, at anvisningen drives i et omfang, som giver sig udslag i kontingentforhøjelse.

Det bemærkes, at de anerkendte arbejdsløshedskassers anvisningsvirksomhed udgør en del af den offentlige arbejdsanvisning og således falder uden for nærværende lovforslags område.

Som det fremgår af lovforslagets § 1 er lovens bestemmelser ikke begrænset til offentlig optræden, hvorimod de, og det gælder altså også § 23, kun finder anvendelse på erhvervsmæssig optræden.

Inden der gås nærmere ind på, hvad der forstås ved arbejdsanvisning, skal det fremhæves, at den omstændighed, at anvisningen udføres som led i et andet hverv for arbejdsgiveren eller den optrædende, ikke kan bringe anvisningen uden for forbudet i stk. 1, jfr. dog bemærkningerne nedenfor til stk. 3. Dette vil således gælde arrangører, jfr. lovens § 36, der formidler f. eks. antagelse af en akkompagnatør. Det er endvidere klart, at en advokat ikke må drive anvisningsvirksomhed; men det er på den anden side en selvfølge, at en advokat på normal måde kan yde optrædende og arbejdsgivere juridisk bistand, herunder medvirke ved udformningen

af arbejdsaftaler, selv om dette sædvanligt hører til agentens arbejde. Advokaten må derimod ikke påtage sig som mellemmand at skaffe en optrædende beskæftigelse eller et etablissement optrædende, og dette må gælde, uanset om advokaten alene oppebærer sædvanligt advokatsalær for kontraktoprettelsen. Advokaten kan heller ikke erstatte den i stk. 4 foreskrevne medvirken af dansk agent.

Når en virksomhed, der besørger begravelser eller ligbrænding, som led heri tilvejebringer kunstnerisk medvirken, må dette anses for anvisning, selvom denne finder sted som del af et mere omfattende hverv. Sådant kunstnerisk medvirken sker i betydeligt omfang og er en væsentlig indtægtskilde for visse grupper af udøvende kunstnere, hvoraf mange har fastere forbindelse med de større begravelsesfirmaer ved at have anmeldt sig til disse eller på anden måde. Det er sædvanligt, at begravelsesfirmaet beregner sig vederlag for fremskaffelse af sådan kunstnerisk medvirken.

To medlemmer af udvalget (*Guttorm og Rosés*) finder det rigtigst, at også de nævnte formidlinger skal passere agenterne og foreslår således undtagelsesbestemmelsen i § 23, stk. 5, udeladt.

Udvalgets øvrige medlemmer har ikke fundet det påkrævet, at disse særlige formidlinger fremtidig skal passere agenterne. Man har dog på den anden side fundet det rigtigst at kræve, at begravelsesfirmaerne skal følge de vigtigste provisionsforskrifter for agentformidlingen. Derfor taler også hensynet til de efterladte.

Flertallet har i overensstemmelse hermed foreslået bestemmelsen i § 23, stk. 5, og de nærmere regler i bekendtgørelsesudkastets § 13. Den sidstnævnte bestemmelse gør 10 %-reglen og provisionsdelingen i § 27 anvendelig på bedemændene og sikrer de efterladte indseende med provisionen.

Udvalget har forelagt de foreslåede bestemmelser for Danske Begravelses- og Ligbrændingsforretningers Landsorganisation og har fra denne organisations juridiske konsulent, højesteretssagfører Jørn Stæhr, modtaget en skrivelse af 4. november 1966. Der gives i denne skrivelse udtryk for, at bedemændenes virksomhed på det her omhandlede område har et så ringe omfang, at det ikke skulle være nødvendigt overhovedet at give regler herom. Organisationen ville derfor anse det for rimeligt, at virksomheder af denne art generelt blev holdt uden for loven. Såfremt dette ikke kan ske, har or-

ganisationen imidlertid ikke indvendinger mod udformningen af de foreslåede bestemmelser.

Der er i udvalget enighed om, at der ikke uden for de nævnte særlige formidlinger til begravelser er grund til at gøre undtagelser fra kravet om agentmedvirken, eksempelvis heller ikke med hensyn til fremskaffelse af musikalsk eller anden optræden i selskabslokaler.

Om det fremgår af *stk. 2, pkt. 1*, har man fundet det rettest at bestemme begrebet arbejdsanvisning i nøje overensstemmelse med § 1, stk. 1, i loven om den private arbejdsanvisning. Som det fremgår af denne bestemmelse og nærværende lovforslags § 23, stk. 2, tager arbejdsanvisning normalt sigte på at få oprettet en arbejdsaftale mellem den arbejdssøgende og tredjemand.

Omtrent det samme som ved sådan egentlig arbejdsanvisning kan imidlertid opnås ved, at den, der selv har oprettet en arbejdsaftale med den optrædende, derefter træffer aftale med tredjemand om, at den optrædende medvirker ved en af tredjemand foranstaltet optræden uden oprettelse af ny arbejdsaftale mellem den optrædende og tredjemand. Mellemanden kan derved opnå en fortjeneste svarende til differencen mellem de vederlag, han har aftalt med henholdsvis den optrædende og tredjemand. For at anvisningsforbudet kan blive effektivt, er det nødvendigt, at det også omfatter anvisning mod fortjeneste under den nævnte form, og hertil sigter bestemmelsen i *stk. 2, pkt. 2*. I udkastet 1941 § 1, *stk. 3*, indeholdtes et generelt forbud mod denne fremgangsmåde, og undtaget fra dette var efter § 17, *stk. 3*, alene udbydelse af et ensemble, hvis forestillinger den pågældende selv havde sat op. Ved udformningen af disse bestemmelser ønskede man også at sikre, at arbejdstagerne kom i direkte kontraktforhold til den virkelige arbejdsgiver. Dette spørgsmål er imidlertid som nævnt *s. 18* i de almindelige bemærkninger for den største gruppe arbejdstagere, nemlig fagmusikerne, løst tilfredsstillende ad organisationsmæssig vej. Nærværende udvalg har herefter ment at kunne begrænse forbudet til tilfælde, hvor der søges opnået væsentligt det samme som ved sædvanlig arbejdsanvisning, og man har derfor valgt en formulering, der ligger nær op ad den *s. 14* omtalte bestemmelse, der i 1942 blev indsat i den svenske lov om arbejdsformidling.

Afgørende for, om et ansættelsesforhold omfattes af »omgåelsesreglen« i *stk. 2, pkt. 2*, er det altså, om ansættelsesforholdets hovedformål

har været at skabe mulighed for at udbyde den ansattes præstation til andre arbejdsgivere. Dette vil det normalt være, hvor »arbejdsgiverens« rolle i det væsentlige er begrænset til mellemmandens. Rækker hans virksomhed ud herover, må det efter et skøn over samtlige omstændigheder afgøres, om »anvisningen« til tredjemand kan passere som et lovligt accessorium til ansættelsesforholdet. - Et afgørende synspunkt ved anvendelsen af bestemmelsen må være ikke at lægge hindringer i vejen for fremgangsmåder, for hvilke der er et praktisk behov, og som ikke strider mod formål, der forfølges ved udvalgets lovforslag.

Det er nu på den ene side klart allerede efter formuleringen af bestemmelsen, at den omstændighed, at »arbejdsgiveren« løber en vis økonomisk risiko derved, at han har tilsikret den optrædende et fast vederlag for ansættelsestiden, ikke er tilstrækkelig til at bringe forholdet uden for stk. 2, pkt. 2. At risikoen måske er betragtelig, fordi »arbejdsgiveren« har investeret betydelige beløb i den optrædende og i at skabe publicity om denne, vil normalt ikke bringe forholdet uden for bestemmelsen. Det har man været inde på i den foran side 6 omtalte betænkning fra den svenske Artistförmedlingsutredning, jfr. dennes side 78-79, men som det forudsætningsvis ligger i reglerne i kap. 6, vil sådanne forretningsmæssige investeringer ikke i sig selv placere en mellemmands virksomhed uden for nærværende lovs anvisningsbegreb.

Der kan dog nok forekomme tilfælde, hvor mellemmandens indsats, f. eks. for at skabe mulighed for optræden af en kendt udenlandsk kunstner, har været af en sådan art, at man efter omstændighederne kan komme uden for området af stk. 2, pkt. 2.

Som tilfælde, der klart falder uden for bestemmelsen, må nævnes de allerede i udkast 1941 undtagne, at mellemmanden selv har sat et ensembles forestilling op. Her er hovedformålet ikke arbejdsanvisning i traditionel forstand. En anvendelse af dette synspunkt er det, når det i de almindelige bemærkninger s. 18 er omtalt, at den virksomhed, der udøves af de såkaldte bestillingshavere i forbindelse med engageringen af de af dem samlede og ledede orkestre, normalt ikke kan betegnes som arbejdsanvisning, hvad enten ensembles enkelte medlemmer engageres ved direkte kontrakt med musikforbrugeren eller ej. Det anførte må gælde, uanset om ensemblet måtte være suppleret med enkelte musikere, der ikke til daglig hører til dette,

og uanset om ensemblet »deles« til optræden til forskellige steder. Derimod må en af § 23 omfattet anvisning antages at foreligge, hvis bestillingshavere anviser sine musikere til suppleret af fremmede ensembler, eller hvis han formidler optræden af en udenfor stående solist sammen med sit ensemble.

Også de tilfælde, hvor den pågældende selv om han ikke har sat forestillingen op - dog har gjort en betydelig økonomisk indsats udover at afholde løbende lønningsudgifter, må kunne holdes uden for omgælsesreglen. En sådan betydelig økonomisk indsats vil også kunne ligge deri, at et ensemble, der ikke ellers kunne holdes sammen, tilsikres løn gennem en vis periode. I et sådant tilfælde vil »salg« af ensembles præstationer falde uden for stk. 2, pkt. 2. Dette synes i særlig grad at måtte gælde, hvis »mellemmanden« er ensembles kunstneriske leder, af hvis indsats successen i særlig grad afhænger.

Som noget ret selvfølgelig skal nævnes, at den omstændighed, at en arbejdsgiver, f. eks. en indehaver af en variete, tager en tredjemand ind som medinteressent, eventuelt blot i en enkelt forestilling, normalt ikke kan betragtes som arbejdsanvisning.

Det kan ligeledes være lovligt som et naturligt led i afviklingen af et engagement, at en forestilling eller en præstation i enkeltstående tilfælde sælges til en forening eller lignende.

Som tilfælde, hvor der vil være særlig grund til at anvende stk. 2, pkt. 2, skal nævnes arbejdsaftaler, der indgås med mellemmand med henblik på placering af optrædende i udlandet.

Anvisning på grundlag af et ansættelsesforhold som i stk. 2 omhandlet kan vanskeligt tænkes udøvet af en agent inden for de for agent virksomhed gældende rammer. Kan forholdet ikke anses for anvisning, er det »andet erhverv«, jfr. § 25 og den i bekendtgørelsesudkastets § 4, nr. 3, foreslåede dispensation.

Stk. 3 angår de såkaldte husagenter og kunstnersekretærer m. v. Som det er omtalt side 20, jfr. s. 19, har man i nærværende udvalg i modsætning til udkast 1941 ikke anset det for nødvendigt at gøre husagentvirksomhed m. v. afhængig af en særlig tilladelse, og formålet med bestemmelsen i stk. 3 er derfor at fastlægge de grænser, inden for hvilke de der omhandlede former for virksomhed kan udøves. Den pågældende må kun arbejde for én arbejdsgiver. Et ensemble må i denne forbindelse betragtes som én arbejdsgiver. Der må være

tale om en fastere ansættelse, og en antagelse til løsning af en eller flere bestemte opgaver vil således være i strid med § 23, stk. 1. Formuleringen af stk. 3 forudsætter vel ansættelse specielt med henblik på at bistå ved indgåelse af arbejdsaftaler, men der synes dog intet at være til hinder for, at f. eks. en kontorfunktionær i et forlystelsesetablissement som en mindre del af sit arbejde har at bistå ved indgåelse af arbejdsaftaler med optrædende. Det må imidlertid i alle tilfælde være en forudsætning, at den ansatte ikke for sin virksomhed modtager andet end fast vederlag fra sin arbejdsgiver. Han må således navnlig ikke vederlægges direkte eller indirekte i noget forhold til de indgåede arbejdsaftaler, og fra den anden part må slet intet modtages. lagttager en ansat ikke betingelserne efter stk. 3, foreligger ulovlig arbejdsanvisning.

En agent kan ikke lade sig ansætte som husagent eller kunstnersekretær, jfr. lovens § 25 og § 26, hvortil den i bekendtgørelsens § 2, stk. 2, foreslåede udtrykkelige bestemmelse slutter sig.

Med hensyn til *stk. 4* bemærkes:

Det fremgår af bemærkningerne til udkast 1941 § 1, der svarer til § 23, stk. 1, at det var hensigten med den nævnte bestemmelse, at en udenlandsk agents placering af optrædende her i landet kun skulle kunne ske ved en dansk agents mellemkomst. Nogen udtrykkelig bestemmelse herom fandtes imidlertid ikke i udkastet. *Nærværende udvalgs flertal* (samtlige medlemmer undtagen Benneweis) finder, at ordningen bør være som tilsigtet af udkast 1941. Man anser imidlertid spørgsmålet for at være af en sådan betydning både af hensyn til den danske agentstand og af hensyn til ønsket om at sikre optrædende her i landet rimelige ansættelsesvilkår, at der ved lovens affattelse bør være skabt klarhed om retsstillingen. Man har derfor i *stk. 4* foreslået en bestemmelse, der pålægger arbejdsgiveren pligt til, når et engagement er formidlet af en i udlandet bosat mellemmand, at lade kontraktsafslutningen foregå under medvirken af dansk agent og dermed under det ansvar, hvorunder denne virker. Vederlagsfri medvirken eksempelvis af en dansk forening eller advokat er ikke tilstrækkelig til opfyldelse af arbejdsgiverens forpligtelse.

Den foreslåede bestemmelse må sammenholdes med straffebestemmelsen i § 37, hvoraf fremgår, at den arbejdsgiver, der ikke overholder forpligtelsen til dansk agents medvirken, er

strafskyldig. Dette er af væsentlig betydning, da et eventuelt strafansvar mod den udenlandske agent, jfr. herved den danske straffelovs §§ 6-8, i praksis vil være vanskeligt at gennemføre.

Det må være en forudsætning for anvendelsen af § 23, stk. 4, at der af den pågældende udlænding er præsteret en medvirken, der må antages at medføre krav på betaling.

Om den danske agents medvirken foreslås regler givet i § 6 i den i henhold til § 29 udfærdigede bekendtgørelse, hvilke bestemmelser skal forebygge, at den danske agents medvirken blot bliver en betydningsløs formalitet.

Der er naturligvis intet til hinder for, at en dansk arbejdsgiver uden medvirken af nogen agent slutter aftale med en udenlandsk kunstner, men har en udenlandsk mellemmand medvirket, må aftalen ikke afsluttes uden medvirken af en dansk agent.

Det er af udvalget forudsat, at rigspolitichefen ved meddelelse af arbejdstilladelser har opmærksomheden henvendt på, om der foreligger overtrædelse af den nævnte bestemmelse.

Cirkusdirektør Eli *Benneweis* har, som det fremgår af hans som bilag 1 optrykte erklæring af 19. oktober 1966, taget afstand fra den foreslåede regel i § 23, stk. 4, idet han mener, jfr. nærmere hans erklæring, at bestemmelsen vil føre til, at de udenlandske agenturer ikke vil være interesseret i at placere artistnumre i Danmark. Udvalgets øvrige medlemmer kan ikke være enige med direktør *Benneweis* og finder, at de foran nævnte hensyn, som har ført flertallet til at foreslå bestemmelsen, har en sådan vægt, at det ikke vil være forsvarligt at undtage cirkusområdet. Man bemærker iøvrigt, at *stk. 4* ikke er ensbetydende med, at den udenlandske agent skal »dele« sin provision med en dansk agent, idet den danske lovs regler ikke kan regulere en i udlandet bosat agents provision. Da danske agenter, når de placerer i udlandet, som altovervejende hovedregel må affinde sig med medvirken fra en udenlandsk agents side, synes også rimelighedsbetragtninger at tale for den foreslåede regel.

I tilknytning til foranstående bemærkes, al loven også omfatter anvisning af optræden, der skal finde sted i udlandet, såfremt anvisningsvirksomheden udøves fra et herværende kontor eller i øvrigt helt eller delvis er udført her i landet. Anledning til at skride ind over for virksomhed, der udøves under rent midlertidigt ophold her i landet, vil der formentlig sjældent være, såfremt heller ikke arbejdsforholdets par-

ter har tilknytning til landet. Derimod bør der ikke fra kontor her i landet uden agenttilladelse kunne drives anvisningsvirksomhed, selv om denne begrænses til rent udenlandske forhold.

I forbindelse med det anførte skal nævnes, at det i § 8 i udvalgets udkast til bekendtgørelse er foreskrevet, at også aftaler, der angår optræden i udlandet, skal indføres i agentens journal. 2 af udvalgets medlemmer (*Guttorm og Rosés*) har taget afstand fra, at agenten i sin journal skal indføre aftaler, der angår rent udenlandske forhold.

Om den hjemmel, som i forslaget § 29, stk. 2, foreslås tillagt justitsministeren til at give bestemmelser vedrørende arbejdsformidling i internationale forhold, henvises til bemærkningerne til denne bestemmelse.

Agenttilladelse.

Til § 24.

Bestemmelsen svarer til udkast 1941 § 2, stk. 1, og 2, § 3 og § 6, idet det er fundet hensigtsmæssigt at samle reglerne om tilladelsernes meddelelse, fornyelse og bortfald m. m. i en enkelt paragraf.

Idet der om udvalgets almindelige synspunkter henvises til s. 19 ff, skal om enkeltheder i § 24 anføres følgende:

Ad stk. 1-3. Man har i overensstemmelse med den ny næringslov nr. 212 af 8. juni 1966 anset det for rettest at stille krav om dansk indfødsret og om bopæl her i landet. Om de spørgsmål, der opstår i forbindelse med disse krav og deres forhold til traktatbestemmelser, herunder markedsoverenskomster, henvises til betænkningen fra Handelsministeriets næringslovskommission nr. 360/1964 side 19-20 og side 71—72. Dispensationsbestemmelsen i stk. 3 er foreslået affattet i overensstemmelse med lovene nr. 213, 215 og 218 af 8. juni 1966 om henholdsvis translatører og tolke, dispatchører og ejendomsmæglere.

Kravet om ikke at være under konkurs er i næringsloven stillet for auktionsholdere, vekselere og ejendomshandlere. Det synes også velbegrunder for agenter.

Den fornødne sagkundskab har man ment at kunne sikre ved kravet om, at ansøgeren skal godtgøre at have de fornødne kunstneriske og forretningsmæssige forudsætninger for udøvelse af virksomheden. Udvalget forudsætter, at hovedsagelig personer, som er uddannet i agent virksomhed, har været ledere af et forlystelses-etablissement, eller som har været udøvende ar-

tist, musiker, skuespiller etc., får adgang til at blive agenter.

Det er i overensstemmelse med almindelig lovgivningspraksis siden lov nr. 286 af 18. juni 1951, jfr. nærmere næringslovskommissionens ovennævnte betænkning s. 20, at der ikke i lovteksten er opstillet særlige vandelskrav. Det er imidlertid utvivlsomt, at virksomhed som agent må siges at kræve en særlig offentlig autorisation eller godkendelse og derfor er omfattet af bestemmelserne i straffelovens § 78, stk. 2 og 3, hvorefter der kan ske udelukkelse fra at udøve virksomheden, d.v.s. at agenttilladelse kan nægtes af administrationen, men med rekurs til domstolene, såfremt et ved dom fastslået strafbart forhold begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen eller hvervet. På samme måde som det er sket ved den ovennævnte lov om ejendomsmæglere har man i stk. 2 optaget en udtrykkelig henvisning til straffelovens § 78, stk. 2. En tilsvarende bestemmelse findes i lov nr. 217 af samme dato om statsaut. vejere og målere, jfr. også næringslovens § 3, stk. 4, der bestemmer, at for næringer som vekselere og ejendomshandlere gælder reglerne i borgerlig straffelovs § 78, stk. 2 og 3. I de foran nævnte love om translatører og tolke samt om dispatchører er bestemmelsen suppleret med en bestemmelse om, at beskikkelse kan nægtes, såfremt den pågældende i stilling eller erhverv har udvist en sådan adfærd, at der er grund til at antage, at han ikke vil drive virksomhed som ... på forsvarlig måde. En sådan tilføjelse må, når henses til den særlige bestemmelse i stk. 7, formentlig være overflødig.

Når lovteksten anvender udtrykket »kan meddeles«, er dette ikke udtryk for, at administrationen står frit i spørgsmålet om, hvorvidt en ansøgt tilladelse skal meddeles. Det er udvalgets hensigt, at der efter loven skal bestå en egentlig ret for den, som opfylder betingelserne, til at få udstedt en agenttilladelse, men det må fremhæves, at både bedømmelsen af kvalifikationskravet efter stk. 1 og af arbejdsanvisningsbehovet efter stk. 6 åbner vide rammer for et skøn, som normalt ikke vil kunne efterprøves af domstolene. Det må i denne forbindelse nævnes, at der efter stk. 8, forinden der træffes afgørelser om tilladelser, fornyelser m. v., skal indhentes erklæringer fra fagområdets organisationer.

Udvalget har ligesom betænkningen fra 1941 overvejet at søge gennemført en deling af agenterne i forskellige grupper, f. eks. artistagenter

og agenter for skuespillere, solister o.s.v., men man har ligesom den tidligere betænkning opgivet dette, fordi en skarp afgrænsning ville blive vilkårlig og skabe vanskeligheder i praksis. Noget andet gælder dog de tilladelser, der meddeles i henhold til stk. 4, jfr. nærmere nedenfor, se også om enerettstilladelser § 30, pkt. 2.

ad stk. 4: Flere betydelige anvisningsvirksomheder drives i øjeblikket under aktieselskabsform, og udvalget har ikke fundet grund til at lægge hindringer i vejen herfor.

Som omtalt s. 19 har udvalgets flertal fundet det rettest at åbne mulighed for en egentlig organisationsanvisning og derfor foreslået, at agenttilladelse kan meddeles fagområdets organisationer. Et mindretal (*Guttorm* og *Rosés*) har, som det også er anført nævnte sted, taget afstand fra dette forslag. Den af flertallet foreslåede regel har kun henblik på organisationer, der principielt varetager andre faglige formål, og man forudsætter således, i overensstemmelse med den side 15 f citerede svenske kommissionsbetænkning, at tilladelser ikke bør meddeles organisationer, der er oprettet med formidling for øje. Af reglen følger derimod, at foreningens selvfølgeriske interesseforbindelse med den ene part i arbejdsforholdet (agenttilladelse til en arbejdstager- eller arbejdsgiverforening) ikke i sig selv er et moment, som kan føre til at afslå tilladelse. Interesseforbindelse kan derimod nok føre til anvendelsen af bestemmelsen i 2. pkt. om fastsættelse af særlige vilkår for tilladelserne. For aktieselskabers vedkommende har man i øvrigt herved tænkt på bl. a. en særlig indberetningspligt om ejerforholdet til aktiekapitalen med henblik på, at princippet i lovforslagets § 25 ikke bliver gået for nær, og man har særlig haft fagområdets organisationer for øje, når der udtrykkelig er hjemmel for, at tilladelser efter stk. 4 kan begrænses til at angå særlige fag- eller beskæftigelsesområder. Det er derimod ikke udvalgets indstilling, at organisationstilladelser, således som det sker i Sverige, jfr. de almindelige bemærkninger s. 14, betinges af en lavere provisionssats end den, der anvendes af de private agenter. Der er inden for udvalget enighed om, at det ikke kan accepteres, at en faglig organisation, der har agenttilladelse, pålægger sine medlemmer f. eks. gennem en vedtægtsbestemmelse, kun at benytte foreningens formidling, jfr. herved princippet i lovforslagets § 26, stk. 2.

Fælles for selskaber og foreninger stilles i stk.

4 krav om en af tilsynsmyndigheden godkendt leder, der skal opfylde betingelserne i stk. I, jfr. stk. 2 og 3.

I forbindelse med spørgsmålet om, under hvilke former agentvirksomhed kan udøves, bemærkes, at det i § 4 i lovudkastet fra 1941 var foreslået, at virksomheden som agent ikke uden tilladelse måtte udøves i fællesskab med andre agenter. I motiverne begrundedes reglen med hensynet til, at agentens personlige ledelse og ansvar samt den offentlige kontrol ikke måtte forflygtiges.

Nærværende udvalg har ikke fundet tilstrækkelig grund til at foreslå en tilsvarende bestemmelse. Man mener, at hensynet til de oprædende og det offentliges kontrol er tilstrækkelig tilgodeset, når det som foreslået i § 1 i udkastet til bekendtgørelsen, foreskrives, at hver agent, i tilfælde af at flere agenter driver virksomhed sammen, skal føre sin særskilte journal, således at det altid er klart, hvilken agent der har medvirket ved formidlingen af enhver aftale.

ad stk. 5: Af reglen i dette stk. sammenholdt med stk. 6 følger, at der ved afgørelsen af andragender om fornyelse skal bortses fra behovet for arbejdsanvisning, jfr. også § 39. I øvrigt skal naturligvis betingelserne i de foregående stykker være opfyldt. Betingelsen om, at andrageren må antages at have de fornødne kunstneriske og forretningsmæssige forudsætninger, glider jævnt over i prøvelsen af, om tilladelsen har været udnyttet på forsvarlig måde, jfr. herom nærmere bemærkningerne til stk. 7. Det er en selvfølge, at fornyelse også kan nægtes, hvis tilladelsen ikke har været udnyttet i det i stk. 7 angivne omfang.

ad stk. 6: Som det er omtalt i de almindelige bemærkninger s. 20, jfr. s. 16, må antallet af agenter for tiden anses for at være for stort i forhold til behovet, hvilket giver sig udtryk i, at agentvirksomheden i vidt omfang drives som bierhverv. På længere sigt bør det tilstræbes, at agentvirksomheden bliver agenternes eneste erhverv, men modstykket hertil er, at der må drages omsorg for, at antallet af agenter stort set svarer til markedets behov for arbejdsanvisning. Begrundelsen for, at den hidtidige næringsfrihed på dette område således foreslås begrænset er som anført foran s. 19 f, at arbejdsanvisning principielt er en samfundsopgave, og at fri næring på dette område på længere sigt kan medføre, at navnlig hensynet til arbejdstagerne ikke bliver tilstrækkelig tilgodeset. Dette synspunkt har da også i så godt som alle lande ført til en-

ten, at staten varetager anvisningsopgaverne også for optrædende, eller dog til, at der føres en kontrol fra samfundets side med den anvisningsvirksomhed, der drives af private. En sådan kontrol med de deraf følgende begrænsninger af provisionssatser og af adgang til andet erhverv må imidlertid, som allerede nævnt foran, have til forudsætning, at antallet af agenter ikke bliver større, end at der levnes disse rimelige indtægtsmuligheder.

De ovennævnte synspunkter er baggrunden for bestemmelsen i stk. 6. Det må imidlertid fremhæves, at der på grund af overgangsbestemmelserne i § 39, jfr. nærmere bemærkningerne til denne bestemmelse, vil gå en betydelig tid, før man er nået ned på et passende antal agenter, og at denne overgangsperiode vil blive yderligere forlænget derved, at det ikke er hensigten med stk. 6, at der i overgangsperioden slet ikke skal kunne udstedes nye agenttilladelser. Sådanne nye tilladelser vil i et vist omfang være nødvendige, uanset at behovet kan siges at være dækket. En vis naturlig nyrekruttering må, også af konkurrencemæssige grunde, ske, og spørgsmålet herom vil i alt fald blive aktualiseret, efterhånden som tilladelserne bortfalder. Det kan også tænkes, at der melder sig et behov for f. eks. organisationsanvisning, som findes at burde imødekommes. Administrationen må i disse afgørelser nødvendigvis komme til at stå helt frit.

ad stk. 7: Kravet om, at virksomheden skal være udøvet på forsvarlig måde, må ses på baggrund af det foran anførte, hvorefter arbejdsanvisningen er en samfundsopgave, som på den ene side gør det nødvendigt at give agenten en art monopolstilling, men som på den anden side må føre til at stille ret strenge krav til stillingens udøvere. Grov uorden og handlen i strid med god agentskik må således tages i betragtning ved bedømmelsen, og de nødvendige oplysninger vil kunne hidrøre fra administrationens tilsyn, indløbne klager, udtalelser fra organisationerne og fra politiuundersøgelser m. v. I denne forbindelse bemærkes, at overtrædelser af de tildels ret almindelig holdte bestemmelser i lovforslaget til § 26 om agentens pligter vil kunne medføre strafansvar efter § 37. Rejses der tiltale, vil det være naturligt, at anklagemyndigheden med tilsynsmyndigheden drøfter, om der bør påstås frakendelse af retten til at udøve agentvirksomhed i medfør af straffelovens § 79, men det er en selvfølge, at tilsynsmyndigheden kan anvende tilbagekaldelsesreg-

len i stk. 7 uden hensyn til, om der har været rejst tiltale mod agenten. Det følger af stk. 8, at der, inden afgørelse træffes, skal ske høring af organisationerne. I forbindelse med omtalen af straffelovens § 79 kan det nævnes, at frakendelse efter denne bestemmelse, der sker på tid fra 1 til 5 år, kan finde sted på grund af strafbart forhold, såfremt dette begrundes en nærliggende fare for misbrug af stillingen, men det bør fremhæves, at det strafbare forhold ikke behøver at være begået i forbindelse med agentvirksomheden.

Stk. 7 hjemler endvidere adgang til at tilbagekalde en agenttilladelse, der i det sidste år ikke har været udnyttet eller kun har været udnyttet i ubetydeligt omfang.

Spørgsmålet om berettigelsen af en administrativ inddragelse eller nægtelse af fornyelse af en agenttilladelse kan indbringes for domstolene efter de almindelige synspunkter, der gælder for prøvelse af administrative afgørelser.

ad stk. 8: Hvilke interesserede organisationer, administrationen skal indhente erklæring fra, vil tildels afhænge af sagens karakter. Der vil som regel blive tale om vedkommende agentsammenslutning og de nærmest berørte arbejdsgiver-sammenslutninger og faglige organisationer.

Agentens pligter.

Til § 25.

Bestemmelsen, der i det væsentlige svarer til udkast 1941 § 5, indeholder to forbud, der vel kan siges principielt at forfølge hver sit formål, men som overlapper og supplerer hinanden.

Forbudet mod at drive andet erhverv er, som det er berørt i bemærkningerne til § 24, stk. 6, begrundet i ønsket om at sikre, at agenterne på længere sigt kan drive agentvirksomheden som deres eneste erhverv, et formål, der dog, som det er omtalt nærmere nedenfor, først vil kunne nås efter en vis overgangsperiode. Forbudet mod økonomisk og beskæftigelsesmæssig tilknytning til virksomheder, som beskæftiger optrædende, er derimod begrundet i ønsket om at sikre agentens uafhængighed i forhold til de kontraherende parter.

Der kan af tilsynsmyndigheden dispenseres fra begge forbud dels i enkeltsager og dels ved almindelige bestemmelser. Forslag til sådanne almindelige bestemmelser findes i § 4 i udvalgets udkast til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende, hvilken bestemmelse omtales nærmere nedenfor.

Forbudet mod *andet erhverv* omfatter både selvstændige erhverv, eksempelvis drift af en detail- eller en grossistforretning, og lønmodtagervirksomhed som f. eks. tjenestemand eller funktionær, ligesom også kortvarig eller mere tilfældig virksomhed er omfattet af forbudet, når den har et erhvervsmæssigt præg.

Forbudet mod under nogen form at være beskæftiget af eller økonomisk interesseret i *virksomheder, der beskæftiger optrædende*, er og må formentlig være vidtgående, idet dette forbud skal hindre enhver tilknytning, som kan vække tvivl om agentens upartiskhed ved formidling af optrædende til den pågældende eller konkurrerende virksomhed. Forbudet har naturligvis i første række for øje at forhindre, at agenten er leder eller medindehaver af et forlystelses-etablissement eller lignende, men også det forhold, at agenten gennem indskudt kapital eller ved lån er interesseret i en sådan virksomheds drift, vil være omfattet af forbudet. Det samme må gælde besiddelse af aktieposter, omend der her meget vel vil kunne tænkes tilfælde, hvor en dispensation er ubetænkelig. Bestemmelsen hindrer også, at en agent er beskæftiget som musiker, skuespiller o. lign., men også her er man vel inde på et område, hvor dispensationer vil kunne være rimelige. Arbejde som husagent eller lignende er klart i strid med det her behandlede forbud, jfr. også bemærkningerne til § 23, stk. 3. Der bør ikke i sådanne tilfælde være tale om dispensation.

Udenfor forbudet falder aktiebesiddelse eller anden økonomisk interesse i en virksomhed, der kun lejlighedsvis beskæftiger optrædende, jfr. herved dagbladenes koncertarrangementer og lignende. At et dagblad uanset en sådan lejlighedsvis virksomhed ikke kan anses som en »virksomhed, der beskæftiger optrædende«, får også betydning ved anvendelsen af den nedenfor behandlede § 4, nr. 3, i bekendtgørelsen.

Som foran nævnt kan der såvel i enkelttilfælde som ved almindelige bestemmelser dispenseres fra § 25. Generelle dispensationer må naturligvis være nærliggende for sådan virksomhed, som har en naturlig forbindelse med agentvirksomheden, og som der ikke er forbundet principielle betæneligheder med at tillade. Det er for sådanne former for virksomhed, der er foreslået givet almindelig dispensation ved § 4 i udkastet til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende.

§ 4, nr. 1), i bekendtgørelsen tager særlig sigte på de foran s. 32 i bemærkningerne til § 1

omtalte anvisninger af foredragsholdere, fremvisere af rejsefilm m. fl.

§ 4, nr. 2), giver hjemmel for, at agenten kan udøve arrangørvirksomhed, være sig for optrædende (lovforslagets § 36) eller andre, herunder arbejdsgivere, men det er efter dette led af bestemmelsen en betingelse, at agenten ikke er økonomisk interesseret i arrangementets forløb. Bestemmelsen har den praktiske betydning, at de store koncertdirektioner, der ved siden af deres betydelige arrangørvirksomhed i et vist omfang også driver agentvirksomhed, vil kunne fortsætte disse to former for virksomhed sideløbende uden særlig dispensation.

§ 4, nr. 3), har navnlig til formål at gøre det muligt for agenter og dermed for arrangører, der tillige driver agentvirksomhed, uden særlig tilladelse at kunne udøve den betydningsfulde og værdifulde virksomhed, som navnlig de store koncertdirektioner driver, og som består i helt eller delvis for egen regning at arrangere optræden, f. eks. koncerter o. lign. Dette er normalt en ren arbejdsgivervirksomhed, som for agenten er i strid med § 25, og som uden reglen i nr. 3 ville forudsætte en særlig tilladelse. Når virksomheden holdes inden for de grænser, som bekendtgørelsens § 4, nr. 3), afstikker, finder udvalget, at der ikke er nogen betænelighed ved den generelle dispensation. Den ene begrænsning er, at der skal være tale om en eller flere enkeltstående foranstaltninger. Heri ligger ikke nogen bestemt talmæssig begrænsning, og det er ikke hensigten med bestemmelsen at udelukke arrangementer men en vis indbyrdes sammenhæng, f. eks. en række koncerter med et bestemt orkester. Der må blot ikke være tale om en kontinuerlig arbejdsgivervirksomhed. Den anden begrænsning ligger i, at en virksomhed som den omhandlede ikke uden særlig tilladelse i det enkelte tilfælde må udøves i forbindelse med virksomheder, der beskæftiger optrædende. Sådanne arrangementer vil jo nemlig, hvis der ikke blot er tale om helt enkeltstående tilfælde (for hvilke der da kan meddeles dispensation), meget let kunne kompromittere agentens upartiske stilling. Som det er nævnt foran, kan et dagblad, som lejlighedsvis arrangerer koncerter eller lignende, ikke betragtes som en virksomhed, der beskæftiger optrædende. Dette betyder altså i denne forbindelse, at en agent ikke skal have særlig tilladelse for at gå ind som økonomisk medinteressent i et sådan arrangement. Det kan nævnes, at dette gælder, selvom agenten måtte have formidlet et eller flere engagemen-

ter i forbindelse med det pågældende arrangement. Bekendtgørelsens § 4, nr. 3), dispenserer nemlig også fra forbudet i § 26, stk. 3, mod sådan indtræden. At agenten, når han indtræder, ikke kan oppebære provision følger af § 26, stk. 3.

De kriterier, der anvendes i bekendtgørelsens § 4, nr. 3), giver rum for et vist skøn. Nogen streng administration vil næppe være nødvendig for at ramme, hvad der kan erkendes som misbrug, og som det er nævnt flere gange vil videregående tilladelser kunne gives i enkelttilfælde.

Også andre former for virksomhed end de i bekendtgørelsens § 4 nævnte kan have naturlig forbindelse med agent- og måske navnlig arrangørvirksomhed. Dette har i praksis vist sig med hensyn til virksomhed som forlægger og forhandler af musikaler m. v. Hertil må dog for den arrangør, der tillige driver agentvirksomhed, udkræves tilladelse i hvert enkelt tilfælde.

Som flere gange tidligere nævnt, er det et væsentligt formål med § 25, og i det hele med lovforslagets regler om agenter, at komme bort fra de nuværende forhold, hvorefter agentvirksomheden i vidt omfang drives sammen med andet hoved- eller bierhverv. Dette vil imidlertid, som det er berørt ovenfor, kræve en overgangsperiode, idet det efter udvalgets opfattelse ikke vil være rimeligt straks ved lovens ikrafttræden at kræve, at de, der derefter vil drive agentvirksomhed, skal bringe andet erhverv til ophør. Man må altså i en overgangsperiode i et vist omfang tillade, at agentvirksomhed drives i forbindelse med anden virksomhed.

Overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 39 løser ikke dette problem, og der henvises herom til bemærkningerne til denne bestemmelse.

Til § 26.

I denne paragraf er samlet nogle hovedregler vedrørende selve formidlingsvirksomheden.

Ad stk. 1. Et hovedpunkt i den af udvalget foreslåede agentordning er, at agenterne som et naturligt korrelat til den eneret, de opnår til at varetage arbejdsanvisningen for optrædende, får pålagt en pligt til at bistå de arbejdstagere og arbejdsgivere, der søger deres bistand. Da man imidlertid anerkender, at agenterne er forretningsdrivende, er det klart, at der må være modifikationer i deres bistandspligt, modifikationer, som ikke kan være helt så snævre, som

de måtte være for et offentligt arbejdsanvisningskontor.

I udkast 1941 § 8 søgte man at løse nogle tvivlsspørgsmål med hensyn til agentens pligt til medvirken. At nærværende udvalg ikke har optaget en tilsvarende bestemmelse betyder ikke, at man er uenig i synspunkterne bag udkast 1941 § 8. Man har blot ikke anset det for muligt i enkeltheder at tage stilling **til**, i hvilke tilfælde agenten kan nægte bistand. Disse tilfælde må have undtagelsens karakter, og det må være agenten, som i givet fald må oplyse, at der, som det er udtrykt i § 26, stk. 1, har været »rimelig grund« for ham til at nægte bistand. Når spørgsmålet opstår, vil man naturligt søge vejledning i indhentede erklæringer fra de faglige organisationer. En del klager vil formentlig kunne ordnes af tilsynsmyndigheden ved forhandling og en eventuelt administrativ vejledning eller påtale, og således at klagerne eventuelt kan haves i erindring ved behandlingen af sager om fornyelse af agenttilladelserne.

Det er en selvfølge, at bistand kan nægtes, hvis den pågældende ikke vil betale en lovligt krævet provision.

Agenten må endvidere være berettiget og vil efter omstændighederne også kunne være forpligtet til at nægte medvirken, der ville stride mod den optrædendes eneretsaftale med en anden agent, jfr. kap. 6.

Det vil efter omstændighederne også kunne være en rimelig grund til at afvise en arbejdsøgende, at agenten har en eneretsaftale med en konkurrerende kunstner. Derimod vil den omstændighed, at der består en vis forudgående fast forretningsforbindelse mellem agenten og en anden kunstner, normalt ikke kunne begrunde andet end en oplysningspligt over for de pågældende. Hvilke krav der i så henseende kan stilles, må bero på, hvad god agentskik tilsiger. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 35.

Det forhold, at en part tillige søger en anden agents bistand, kan ikke berettige til at nægte medvirken. Parten kan imidlertid blive erstatningspligtig, hvis han undlader at give agenten de fornødne oplysninger herom, og videre bistand kan efter omstændighederne nægtes, jfr. udkast 1941 § 8.

Som det er nævnt s. 20 under pkt. 4 betyder bistandspligten, at bestemmelser i overenskomster mellem agentforeninger og organisationer af arbejdstagere og arbejdsgivere, om at agenten kun må formidle for medlemmer af de fag-

lige organisationer, ikke vil kunne opretholdes.

Hvad der nærmere skal lægges i agentens bistandspligt er også formuleret meget generelt og vidtgående: »...efter bedste evne virke for...«, således at også denne del af bestemmelsen giver parter, tilsynsmyndigheden — og i sidste instans påtalemyndighed og domstole - et bredt grundlag for henholdsvis klager og indskriden over for forsømmelser, i hvilken forbindelse henvises til, at overtrædelse af § 26, stk. 1 - ligesom af de øvrige bestemmelser i § 26 — medfører strafansvar for agenten.

Agenten skal løse den vanskelige opgave at varetage begge parter interesser, uanset hvem der først har søgt hans bistand. Opgaven kan næppe beskrives nærmere udover, som det er sket, at henvise til, at lovens forskrifter skal overholdes, d.v.s. bestemmelserne i afsnit II om arbejdsaftalen, herunder bestemmelsen i § 2, stk. 2, om, at aftalen ikke må være åbenbart ubillig for en af parterne. Dette er ved § 5 i bekendtgørelsen om arbejdsanvisning suppleret med, at de mellem parternes organisationer eventuelt indgåede overenskomster skal overholdes.

I øvrigt må det nærmere omfang af den bistand, agenten er pligtig at yde, bero på tilfældets karakter, og på, hvad god agentpraksis kræver. Påtager agenten sig arbejde herudover vedrørende en formidling, kan det, såfremt det medfører ikke sædvanlige udgifter, berettigede til udgiftsdækning efter § 28, stk. 1, men ikke til fravigelse af provisionsrammerne i § 27, medmindre der foreligger en eneretsaftale efter kap. 6.

Bestemmelsen i *stk. 2*, der suppleres med bestemmelsen i § 2, stk. 2, i bekendtgørelsen om arbejdsanvisning, forfølger et dobbelt formål, nemlig både at sikre agentens uafhængighed og at yde beskyttelse, navnlig for arbejdstagere, mod at indgå på aftaler, der kan være vanskelige at overskue, og som vil kunne vise sig at være urimeligt byrdefulde.

Bestemmelsen svarer til udkast 1941 § 9, stk. 2, pkt. 2, men er søgt gjort mere udtømmende end denne.

Man har i bekendtgørelsens § 2, stk. 2, optaget bestemmelsen fra udkast 1941 § 9, stk. 2, 1. pkt., nemlig forbud mod at agenten træffer aftaler, der binder ham til udelukkende eller dog fortrinsvis at skaffe engagementer til bestemte arbejdsgivere, hvilket er suppleret med, at dette heller ikke må ske med hensyn til bestemte arbejdssøgende eller grupper af arbejds-

givere eller arbejdssøgende. Bestemmelsens formål er klart at sikre agenternes uafhængighed.

Udkast 1941 § 9, stk. 2, 2. pkt., vedrørte de såkaldte soloagentaftaler, med hensyn til hvilke det tidligere udkast tog det standpunkt at erklære aftalerne for uforbindende.

Som det er nævnt i de almindelige bemærkninger s. 20 under pkt. 6 har nærværende udvalg ment, at man må akceptere eksistensen af sådanne enerets- eller soloagentaftaler, men kun såfremt de indgås med en dertil autoriseret eneretsagent og under de nærmere betingelser, som er fastsat i kap. 6. Uden for dette område bør aftaler af denne art ikke akcepteres, og for at undgå omgæiser, herunder indgåelse af aftaler, som parterne føler sig moralsk forpligtede til at akceptere, og i det hele for at sikre respekt for de særlige vilkår, som er fastsat i kap. 6, har man ikke ment at kunne blive stående ved at erklære aftalerne uforbindende. Bestemmelsen er derfor udformet som et forbud, hvis overtrædelse efter § 37 medfører straf for agenten. Ud fra hensynet til at sikre agentstandens uafhængighed har det været selvfølgelig, at forbudsbestemmelsen i stk. 2 - til forskel fra udkast 1941 - også omfatter eneretsaftaler indgået mellem en agent og en arbejdsgiver, aftaler hvor et snævert beskyttelsessynspunkt vel ikke gør sig så stærkt gældende.

Bestemmelsen rammer ikke blot almindeligt hold te eneretsaftaler, men også aftaler om eneret til formidling af bestemte begrænsede arbejdsaftaler, f. eks. om grammofonoprtræden, optræden i bestemte lande o. lign. Det skal imidlertid fremhæves, at § 26, stk. 2, alene vedrører aftaler om eneret til formidling, men ikke har for øje eneretsaftaler indgået mellem f. eks. et grammofonselskab eller filmselskab og en sanger eller skuespiller; sådanne eneretsaftaler må bedømmes efter lovens § 3, jfr. bemærkningerne foran s. 35 i.

§ 26, stk. 2, rammer både aftaler, som alene forbyder brug af en anden agent, og aftaler, der tillige forbyder at kontrahere på egen hånd. Bestemmelsen hindrer også, at der kan gives agenten uigenkaldelig fuldmagt til indgåelse af en eller flere arbejdsaftaler. Forsøg fra agentens side på omgåelse af reglerne for agentvirksomhed, derved at agenten engagerer den optrædende med henblik på arbejdsformidling, vil også kunne rammes af nærværende bestemmelse.

Hovedformålet med vedtagelser af den i § 26, stk. 2, omhandlede art vil som regel være at sikre agenten provisionsret. Direkte vedtagelser

om ret for agenten til provision eller lignende af fremtidig optræden, hvor han ikke medvirker ved aftalen, vil stride imod § 27. Denne gør i stk. 4 en begrænset undtagelse med hensyn til forlængelser og reengagementer, men det må fremhæves, at § 27, stk. 4, ikke tillader agenten at betinge sig nogen ret til at medvirke ved aftalen, hvilket vil være i strid med § 26.

Stk. 3. angår det forhold, at agenten gør sig til medarbejdsgiver eller på tilsvarende måde økonomisk interesseret i et engagement, som han selv har formidlet.

I hvilket omfang agenten overhovedet må deltage i foranstaltning af optræden, beror på reglen i § 25, der omhandler forhold, som er egnet til generelt at kompromittere agentens uafhængighed.

Selv om agentens indtræden ikke har denne karakter, kan den imidlertid være betænkelig, når agenten har formidlet det pågældende engagement, idet hans indtræden kan gøre det vanskeligt for ham at varetage den optrædendes interesser og kan muliggøre omgåelse af provisionsreglerne.

§ 26, stk. 3, får herefter for det første betydning for indtræden, der ikke sker under sådanne omstændigheder, at agenten må siges at drive andet erhverv eller gøre sig medinteressert i en virksomhed, der beskæftiger optrædende, jfr. § 25. Noget sådant vil i almindelighed ikke foreligge, hvis han i et enkeltstående tilfælde for at muliggøre gennemførelsen af en optræden, han har formidlet, og som trues af økonomiske vanskeligheder, påtager sig andel i den økonomiske risiko. Hertil kræves altså dispensation efter § 26, stk. 3, men ikke efter § 25.

§ 26, stk. 3 får endvidere betydning for agenter, der i henhold til generel eller speciel dispensation fra § 25 kan deltage i foranstaltning af optræden, idet sådan dispensation ikke hjemler agenten ret til at indtræde i et engagement, han selv har formidlet. Gives der tillige dispensation efter § 26, stk. 3, foreskriver bestemmelsen, at provisionsretten bortfalder.

Som det fremgår af de i udvalgets udkast til bekendtgørelse i § 3 og § 4, nr. 3), for lovens §§ 25 og 26, stk. 3, under ét indeholdte dispensationsbestemmelser, er det anset forsvarligt at lade den i § 4 nr. 3), foreslåede adgang for agenten til sammen med andre at foranstalte optræden, omfatte også tilfælde, hvor agenten har været formidler, men provision i anledning af formidlingen kan altså som i bekendtgørelsen udtrykkeligt fremhævet ikke oppebæres.

§ 26, stk. 3, omfatter såvel oprindelig medindtræden som indtræden, der sker på et senere tidspunkt.

Agenten må være pligtig til altid at underrette den optrædende om sin indtræden.

Det kan nævnes, at udkast 1941 i § 9, stk. 3, indeholdt en til § 26, stk. 3, pkt. 1, i nærværende udkast svarende regel, der imidlertid efter motiverne tog sigte på at hindre agenten i at engagere den optrædende for derefter at udbyde præstationen til andre.

Bestemmelsen i nærværende udkast har ikke henblik på sådanne forhold. Tænkte man sig, at en agent engagerede en optrædende med arbejdsformidling for den optrædende for øje, jfr. § 23, stk. 2, pkt. 2, ville de for agentens anvisningsvirksomhed givne præceptive regler, navnlig § 26, stk. 2, og § 27, naturligvis også være gældende for en sådan fremgangsmåde og i praksis gøre den uanvendelig. Har hovedformålet ikke været arbejdsanvisning, jfr. bemærkningerne til § 23, foreligger almindelig arbejds-givervirksomhed, som for en agents vedkommende kan være stridende mod §§ 25 og 26, stk. 3.

Agentens vederlag.

Til § 27.

§§ 27 og 28 om agentens vederlag svarer til bestemmelserne i udkast 1941 §§ 10 og 11, men adskiller sig dog på forskellige punkter fra de da foreslåede bestemmelser.

Udkast 1941 fastsatte i § 10, stk. 1 og 2, direkte agentens provision til procentsatser, der varierede noget bl. a. efter arten af engagementet og dettes varighed, men som ikke af agenten kunne forhøjes eller nedsættes. Nærværende udkast foreskriver derimod i § 27, stk. 2, en for alle formidlinger gældende maksimalprovision på 10 % og giver i øvrigt om provisionens størrelse den regel, at den ikke må overstige, hvad der for den pågældende anvisning kan anses for rimeligt. I stk. 3 er endvidere foreslået en regel om tidsbegrænsning af visse provisionskrav.

Forskellen mellem de to forslag har tildels sin baggrund i den siden 1941 stedfundne udvikling. Medens der i 1941 var ikke uvæsentlige forskelligheder i provisionssatserne for formidling af forskellige arter af optræden og med variationer efter engagementets længde, har udviklingen, herunder de stigende krav, der inden for den moderne show-business stilles til agenterne, ført til, at der som nævnt s. 17 i de fleste

tilfælde beregnes en provision på 10 %, dog at der navnlig med hensyn til musikere undertiden arbejdes med en lidt lavere provision. Der er herefter ikke i praksis den støtte for forskellige provisions satser som forudsat i udkast 1941. Det ville imidlertid på den anden side ikke være rigtigt at lægge provisionen fast til 10 % Dels bør muligheden for konkurrence være åben, og dels er der tilfælde, hvor anvendelse af 10 % provision vil være urimelig.

§§ 27 og 28 angår vederlaget for agents formidlingsvirksomhed, hvorunder falder enhver virksomhed i forbindelse med tilvejebringelse af arbejdsaftalen og også i et vist omfang bistand ved selve engagementets gennemførelse. Omfanget af agentens forpligtelser udover selve formidlingen må afgøres efter sædvanlig agentpraksis. Selv om agenten imidlertid i det enkelte tilfælde måtte have udført en virksomhed, f. eks. en efterfølgende bistand, der går ud over, hvad der påhviler en agent, som ikke er eneretsagent, jfr. § 32, stk. 3, vil dette ikke berettige til vederlag udover provisionen, men der er intet til hinder for, at agenten kan få dækket særligt aftalte udgifter i denne forbindelse, jfr. § 28, stk. 1.

§ 27 angår naturligvis kun danske agents provisionskrav og den gælder kun fuldt ud ved formidling af optræden her i landet. Ved formidling af optræden i udlandet gælder bestemmelserne i stk. 5 og 6, sidste pkt., ikke, d.v.s. reglerne om, at hver part udreder halvdelen af provisionen og forbudet mod sikkerhedsstillelse for provisionskrav. Bortset herfra gælder § 27 ved danske agents formidling af optræden i udlandet ikke blot for så vidt angår danske kunstners optræden i udlandet, men også ved agenternes formidling af rent udenlandske engagementer. Et mindretal — *Guttorm, Rasmussen* og *Rosés* - har foreslået, at § 27, stk. 3 og 4, for så vidt angår udlandsengagementer begrænses til formidling af her i landet bosatte optrædendes engagementer i udlandet. Når udvalgets øvrige medlemmer ikke har kunnet slutte sig hertil, skyldes det navnlig, at den af mindretallet foreslåede begrænsning rummer en risiko for en forskelsbehandling fra agenternes side af danske og udenlandske kunstnere ved disses placeringer i udlandsengagementer.

Ved formidling af danske kunstners optræden i udlandet eller af udlændinges optræden her i landet vil en udenlandsk agent og hans eventuelle provisionskrav imidlertid ofte komme ind i billedet. Som nævnt side 17 beregnes der

ved engagementer til udlandet ofte en højere provision end 10 %, vel i reglen 15 %, og en del af denne provision afgives så til en eller flere udenlandske agenter. Medens der for eneretsagenten i § 33 er hjemlet ret til en højere provision ved udlandsengagementer, er dette ikke tilfældet for de almindelige agenter. Selvom det altså vil være i strid med § 27 ved udlandsengagementer at beregne en provision på f. eks. 15 %, er det ikke meningen at hindre en reel fortsættelse af den nu fulgte praksis, når blot provisionen til den udenlandske agent fastsættes særskilt i aftalen.

For de tilfælde, hvor en udenlandsk agent har formidlet en optræden her i landet, er der i § 23, stk. 4, af udvalgets flertal foreslået en bestemmelse, hvorefter arbejdsgiveren ikke må indgå endelig aftale uden medvirken af en dansk agent. I udkastet til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende er det i § 6, stk. 1, præciseret, at den kontrakt, der i sådanne tilfælde oprettes, skal udfærdiges af den danske agent. Det ville her følge af den almindelige »rimelighedsregel« i § 27, stk. 2, at den omstændighed, at en udenlandsk agent har udført en væsentlig del af formidlingsarbejdet, kunne få indflydelse på størrelsen af den danske agents provision. Udvalget har imidlertid for de tilfælde, der er dækket af § 23, stk. 4, hvor altså selve formidlingen er udført af den udenlandske agent, i bekendtgørelsens § 6, stk. 2, foreslået bestemt, at den danske agents provision ikke må overstige halvdelen af sædvanlig provision. Man har samtidig - og det er det eneste tilfælde af minimumsprovision — foreslået, at provisionen mindst skal andrage 3½ % Man har hermed villet forhindre, at den danske agents provision gennem konkurrence kommer så lavt ned, at den ikke giver et rimeligt vederlag for det reelle arbejde og ansvar, som § 23, stk. 4, og bekendtgørelsens § 6, stk. 1, pålægger den danske agent, der skal påse, at den danske lovgivnings regler iagttages. En for ringe provision ville kunne føre til en mindre samvittighedsfuld udførelse af agenternes arbejde på dette område.

Om de enkelte led i § 27 bemærkes:

Af *stk. 1* fremgår, at agentens provisionskrav er betinget af, men også alene betinget af, at der er kommet en arbejdsaftale i stand under hans medvirken.

Som det ses af *stk. 6*, kan provisionen ved optræden her i landet først kræves udbetalt samtidig med vederlaget til den optrædende,

men denne regel betyder ikke, at agentens provisionskrav først opstår på dette tidspunkt. Spørgsmålet om, hvilken betydning det har for agentens krav på provision over for den ene af eller begge engagementsaftalens parter, at disse træffer aftale om bortfald eller udskydelse af engagementet, eller at aftalen helt eller delvis ophæves på grund af misligholdelse eller af andre grunde ikke opfyldes, behandles nedenfor side 69 som afslutning på bemærkningerne til stk. 5.

Fører agentens arbejde ikke til en arbejdsaftale, kan han ikke kræve nogen provision, og han vil alene kunne kræve refunderet sådanne særskilt aftalte udgifter, som ikke sædvanligt medgår til tilvejebringelse af arbejdsaftaler, jfr. § 28, stk. 1, og bemærkningerne hertil. Dette må også gælde, hvis der vel er blevet afsluttet en aftale om optræden, men denne aftale ikke skyldes agentens virksomhed.

Det anførte må ses i sammenhæng med, at arbejdsaftalens parter til enhver tid står frit over for agenten. En optrædende eller en arbejdsgiver bliver ikke ved at henvende sig til en agent bundet til at afvente resultatet af agentens bestræbelser. Undlader en part at meddele agenten, at han på anden måde har sluttet aftale, kan han dog blive erstatningspligtig.

Hvis parterne, efter at formidlingen reelt er ført til ende, selv slutter aftale eller søger anden agentbistand hertil, må agenten i alt fald kunne rejse provisionskrav, hvis der foreligger illoyal optræden.

Agenten kan ikke ved aftale med parterne eller en af dem opnå videregående provisionsret end anført. Han kan således ikke betinge sig provision af en eventuel aftale, uanset om den kommer i stand ved hans medvirken. Han kan heller ikke i forbindelse med en indgået aftale betinge sig ret til provision af eventuelle fremtidige aftaler, jfr. dog stk. 4, eller ret til medvirken ved fremtidige aftaler, jfr. § 26, stk. 2.

Stk. 2 indeholder lovforslagets hovedregel om agentens provision, at den ikke må overstige, hvad der for den pågældende anvisning kan anses for rimeligt, og ikke må overstige 10 %. Den almindelige begrundelse for denne regel er givet foran side 64 f.

Bedømmelsen af provisionskravets rimelighed må ske med udgangspunkt i almindelig god agentpraksis. Til belysning af de omstændigheder, der af agenterne tillægges betydning ved provisionsfastsættelsen, kan nævnes, at provisionerne gennemgående er lavere ved langtids-

optræden end ved den enkeltstående optræden, lavere ved ensembler end ved solooptræden og lavere ved indenlandsk end ved international anvisning. Den provisionssats, der i det enkelte tilfælde kommer til anvendelse, vil inden for rammen af de nævnte tendenser i vidt omfang være afhængig af mere tilfældige forretningsmæssige hensyn, såsom hensynet til at bevare en god forretningsforbindelse, at få en kontrakt til at gå igennem og parternes betalingsevne.

Som eksempler på anvendelse af rimelighedssynspunktet kan nævnes, at flere danske agenter samvirke om en formidling i almindelighed ikke i sig selv bør begrunde en højere samlet provision. Reengagementsprovision vil endvidere uanset hjemmelen herfor i stk. 4 i særlige tilfælde kunne være urimelig, hvorved navnlig tænkes på den situation, at en agent tilfældigt har formidlet et engagement mellem parter, som i øvrigt står i regelmæssig forbindelse. Som det er omtalt nedenfor s. 69, vil det også kunne være i strid med god agentpraksis at beregne provision, eventuel fuld provision, hvor den aftalte optræden møder hindringer.

Det bør fremhæves, at rimelighedsmålestoken ikke betyder en afstandtagen fra en udvikling i praksis i retning af faste takster for typiske tilfælde af formidling. Imidlertid er det, som foran nævnt, en del af begrundelsen for udformningen af reglen i stk. 2, at der bør være mulighed for en vis konkurrence inden for det heromhandlede område og eventuelle organisationsaftaler om anvendelse af faste provisions-satser eller lignende må formentlig være omfattet af anmeldelsespligt i henhold til § 6 i monopolloven nr. 102 af 31. marts 1955 med senere ændringer med deraf følgende mulighed for monoptilsynet for indskriden i henhold til lovens afsnit V.

Det vederlag, hvoraf provisionen, højst 10 %, beregnes, må i mangel af modstående aftale omfatte ikke alene den til den optrædende kontant udbetalte løn, men provision må også kunne fordres i forhold til den værdi, hvortil kost og logi er ansat, jfr. lovforslagets § 4. Det samme gælder feriepenge og tilbageholdelsesbeløb til dagpengefond og tillægspension. Rejsseudgifter for den ansatte kommer derimod ikke i betragtning. Det var i udkast 1941 § 11, stk. 2, sidste pkt., bestemt, at agenten i tilfælde af den optrædendes sygdom var berettiget til provision af eventuel sygeløn. En tilsvarende bestemmelse er ikke optaget i det nu forelagte udkast, og der er inden for nærværende udvalg enighed

om, at det ikke vil være rimeligt, om der tilkom agenten provision af sygeløn, svangerskabsydelse eller ydelse under genindkaldelse, medmindre den optrædende i henhold til arbejdsaftalen har ret til fuld løn uanset den indtrufne hindring for hans optræden, jfr. nedenfor s. 69.

Til stk. 3 En provisions aflønning efter en fast procentsats, for hvilken der ikke blot er dansk, men international kutyme, indebærer ligesom andre procentuelle honorarberegninger, f. eks. ejendomsrådgiverbetalt og en del advokatsalærer, at der for den samme arbejdsindsats kan blive tale om højst varierende honorarer, her afhængigt dels af, hvor højt betalt den optrædende er, dels af, for hvor lang tid der indgås engagementsaftale. Nogen af vederlagets størrelse bestemt maksimering af agenthonoraret kan selvsagt ikke komme på tale. Derimod har agenthonorarets afhængighed af engagements tidens længde ført til bestemmelsen i stk. 3, der for engagementer med optræden mindst 4 dage ugentlig maksimerer agentens provision til et tidsrum af 6 måneder. Begrænsningen af 6 måneders-reglen til arbejdsforhold med optræden mindst 4 dage ugentlig, for hvilke forhold der også i øvrigt i loven findes særlige bestemmelser, jfr. §§ 5, stk. 3, 6, stk. 3, 8, 13 og 15, stk. 3, er naturlig bl. a. fordi aftaler om optræden et færre antal dage ugentlig nærmer sig til aftaler om en række tilfælde af enkeltstående optræden.

Reglen må forstås således, at provisionen for ingen periode inden for ansættelsestiden kan sættes højere end 10 %, hvorimod der intet er til hinder for, at der beregnes 10 % for de første 3 måneder og eksempelvis 5 % for de sidste 3 måneder. Der kan derimod efter det anførte ikke aftales 15 % for den første periode og 5 % for den sidste, ligesom provisionsberegningen heller ikke kan udstrækkes til lønperioder efter udløbet af de 6 måneder, selv om den samlede provision ikke overstiger maksimum, og det måske kan sandsynliggøres, at udstrækningen af provisionsperioden ikke har medført nogen forøgelse af provisionen.

Reglen i stk. 3, pkt. 2, om forlængelse eller reengagement inden for 1 år er nødvendig for at hindre omgåelser, men i øvrigt som regel også rimelig begrundet i sammenhængen mellem engagementerne.

6 måneders begrænsningen finder anvendelse også på den del af det seneste ansættelsesforhold, som rækker ud over 1 års fristen.

Sker der efter 1 års fristens udløb forlængel-

se af engagementet, eller aftales der derefter ny-engagement, gælder provisionsbegrænsningen i forhold til den første aftale ikke mere, og nye 6 måneders og 1 års perioder begynder at løbe.

Agenten er ikke for sin formidling af en forlængelse eller genansættelse formelt begrænset til at kræve provision efter samme sats, som lagdes til grund ved den første ansættelse, men det må anses for en selvfølge, at en højere procentsats ikke i almindelighed lader sig rimeligt begrunde.

Udvalget er opmærksom på, at der hæfter den ulempe ved 6 måneders-reglen, at den kan gøre agenterne mindre interesseret i engagementer, som varer længere tid og på samme måde i forlængelser og reengagementer. Heroverfor har man imidlertid fundet at måtte lægge afgørende vægt på, at en provisionsret uden tidsbegrænsning ved de heromhandlede engagementer kan medføre urimelige resultater. Det er en selvfølge, at agenten i de foran berørte situationer har pligt til kun at varetage parternes interesser, jfr. § 26, af hvilken bestemmelse det ligeledes følger, at agenten har pligt til at medvirke, hvis hans bistand søges til en forlængelse eller et reengagement, også i det ydertilfælde, at hans provisionsret efter § 27, stk. 3, er udtømt.

Bestemmelsen i *stk. 4* om agentens ret til at betinge sig provision af forlængelser og reengagementer må anses nødvendig for at sikre agentens rimelige provisionskrav, idet arbejdsaftalens parter ellers vilkårligt kunne begrænse agentens provisionsret ved at indgå arbejdsaftalen for et ganske kort tidsrum og derefter forlænge den. Det er normalt også rimeligt at betragte forlængelser og reengagementer, som parterne selv enes om inden for en kortere periode efter det første engagement, som et resultat af agentens virksomhed i forbindelse med det første engagement, jfr. dog om et særligt tilfælde foran s. 66. Den foreslåede regel i *stk. 4* synes også gennemsnitlig at stemme med alle parter interesse, idet agenten, når han inden for rimelige grænser kan betinge sig provision af forlængelse m. v., vil være mindre interesseret end ellers i at søge et engagement indgået på længere tid, end parternes interesser tilsiger.

Retten til forlængelses- eller reengagementsprovision er naturligvis betinget af, at agenten, hvis hans bistand søges, yder denne bistand.

At provision skal være betinget i den første aftale, skyldes det ønskelige i, at der på dette tidspunkt er skabt klarhed om retsstillingen,

således at parterne har mulighed for at erklære, at de ikke ønsker at indgå engagementsaftalen, når agenten stiller det heromhandlede krav.

Agentens provisionskrav i henhold til stk. 4 er uafhængigt af, om parterne ved at søge anden agent er blevet provisionsforpligtede over for denne.

Om den i *stk. 5* foreslåede provisionsdelingsregel består der ikke enighed i udvalget. Som det fremgår af § 10, stk. 5, i udkast 1941 med tilhørende note, var dette heller ikke tilfældet i det tidligere udvalg, idet 3 af dette udvalgs 6 medlemmer ønskede en regel, hvorefter agentens provision skulle betales af den arbejds-søgende.

Nærværende udvalgs flertal (Borreschmidt, Buhl, Gaaser, Helsted, Lie, Schiøler og Vetli) går ind for delingsregler!, men da denne ikke er kendt uden for Danmark og ville give anledning til betydelige vanskeligheder ved formidling af optræden i udlandet, har flertallet foreslået bestemmelsen begrænset til kun at gælde ved formidling af optræden her i landet, men altså således, at delingsreglen også anvendes, hvor der formidles optræden af udlændinge i Danmark.

Begrundelsen for at flertallet går ind for delingsreglen, der som lige nævnt er ukendt i udlandet og heller ikke har været praktiseret her i landet, er, at den harmonerer bedst med den af udvalget foreslåede agentordning, hvorefter den samfundsmæssigt set betydningsfulde arbejdsanvisning for optrædende varetages af autoriserede agenter. Delingsreglen understreger nemlig agentens uafhængighed og fremhæver, at hans virksomhed, uanset hvem der har henvendt sig til ham, skal udøves til gavn for begge parter, jfr. § 26, stk. 1. Det synes også vigtigt, at agentens provision fremtræder klart over for parterne og kan tages i betragtning ved deres dispositioner, hvorved bemærkes, at den nuværende praksis, hvorefter provisionen altid udredes af den optrædende, i nogen grad tilslører de reelle forhold. Flertallet er på det rene med, at provisionen reelt er en byrde for arbejdsgiveren og i sidste række for det betalende publikum, hvilket vil gælde, uanset om hidtidig praksis bevares, eller man går over til delingsreglen. Dette kunne synes at føre til den ordning, som siden 1. juli 1962 har været gennemført i Sverige, hvorefter arbejdsgiveren fuldt ud udreder provisionen, jfr. foran s. 14. Flertallet tillægger imidlertid de foran nævnte principielle betragtninger en sådan vægt, at man må anse det for at

være væsentligt, at en gennemførelse af en ordning med autoriserede agenter kommer til at betyde, at agentens provision skal udredes med halvdelen af hver af arbejdsaftalens parter.

Mindretallet (Benneweis, Guttorm, Rasmussen og Rosés) foreslår delingsreglen udeladt af loven. Man fremhæver, at den hidtil praktiserede regel, hvorefter provisionen betales af den optrædende, er den overalt i udlandet under private anvisningsordninger accepterede regel. Den falder også de optrædende naturlig, idet det — uanset at agenten skal varetage begge parters interesser - normalt er den optrædendes henvendelse til agenten, der danner grundlag for dennes formidlingsvirksomhed. De optrædende har heller ikke økonomisk interesse i en delingsregel, idet det under forhandlingerne om et engagement kun vil interessere arbejdsgiveren, hvad han i alt kommer til at udrede, og på dette punkt er flertallet jo enigt i, at det under alle omstændigheder bliver arbejdsgiveren, der reelt kommer til at bære den fulde provision. Mindretallet kan tiltræde, at det er ønskeligt, at provisionen fremtræder åbent over for arbejdsgiveren, men dette kan opnås blot ved en forskrift om, at provisionen skal fremgå af aftalen mellem arbejdsforholdets parter. Fra agentside fremhæves yderligere, at en delingsregel vil være væsentligt besværligere at administrere for agenterne, navnlig ved enkelt dagsengagementer i foreninger, forsamlingshusarrangementer m.v., ligesom man heller ikke kan bortse fra, at en delingsregel i sådanne tilfælde kan føre til, at agenten delvis må afskrive provision, fordi arbejdsgiveren ikke altid frembyder tilstrækkelig sikkerhed for provisionen. Agenten bør kunne vælge mellem at holde sig til den optrædende eller forlange provisionen tilbageholdt af arbejdsgiveren. *Rasmussen* har endvidere tilføjet, at arbejdsgiverne, såfremt den nuværende praksis ikke kan opretholdes, vil foretrække, at provisionen som helhed udredes af arbejdsgiverne.

Som foran anført finder delingsreglen kun anvendelse ved optræden her i landet. Skal der for samme arbejdsgiver, f. eks. omrejsende cirkus, optrædes både i Danmark og i udlandet, må formentlig samme regel gælde for hele kontrakten, og valget må ud fra baggrunden for undtagelsesbestemmelsen træffes efter en bedømmelse af hele forholdets nærmeste tilknytning, herunder også arbejdsgiverens bopæl.

Hvem der ved optræden i udlandet skal udrede provisionen beror herefter normalt på,

hvad der er aftalt med agenten eller må anses for aftalt. Der må imidlertid påhvile agenten en særlig pligt til at afværge tvivl eller misforståelser. En provisionsdeling kan ikke antages at gælde som deklatorisk regel. Tværtimod må den hidtil almindelige regel, at provisionen i sin helhed udredes af den optrædende, antages at få vid anvendelse.

Udkastets delingsregel er ufravigelig. Provisionen kan således ikke pålægges en af parterne alene, men kun agenten kan ifalde strafansvar for tilsidesættelse af provisionsreglerne, jfr. § 37. Reglen forhindrer også efterfølgende ordninger, der fraviger delingsreglen. Efterfølgende forhøjelse eller nedsættelse af provisionen kan ikke ske alene med virkning for den ene part, jfr. dog bemærkningerne til § 28, stk. 2.

Parterne hæfter under normale forhold kun for deres egen andel af provisionen. At en af dem misligholder sin betalingspligt over for agenten, berettiger ikke agenten til at kræve den anden. På den anden side er stk. 5 kun en fordelingsregel, og en misligholdelse af arbejdsaftalen fra en af parternes side vil kunne medføre, at delingsreglen må fraviges.

Spørgsmålet om, hvad der antages at gælde på dette punkt, har nær forbindelse med det foran s 66 under stk. 1 berørte spørgsmål om, hvorvidt det påvirker agentens provisionskrav, at engagementet ikke afvikles normalt, og spørgsmålet kan med en forenkling siges at være, hvem af de 3 parter der i mangel af anden aftale provisionsmæssigt bør bære risikoen for, at forholdet ikke afvikles normalt.

Om disse spørgsmål var foreslået positive regler i udkast 1941 § 11, stk. 2 og 3, som dog ifølge bemærkningerne kun tilsigtede at give udtryk for, hvad der måtte anses for gældende ret.

Inden for ejendomsmæglerområdet er det tilsvarende spørgsmål uden lovregulering løst i praksis. Det samme bør efter nærværende udvalgs opfattelse ske for de autoriserede agents vedkommende, og her synes oplysninger om god agentpraksis i de enkelte situationer at måtte få væsentlig betydning. Man skal derfor her kun trække nogle hovedlinier op til belysning af spørgsmålet.

Det bemærkes i øvrigt, at man ikke uden videre kan anvende praksis fra ejendomsmæglerforholdet, som i modsætning til agentforholdet normalt er baseret på en hvervgivelse fra en af parterne.

Det må antages, at en mellem parterne truffet aftale om ændring eller bortfald af det formidlede engagement, når ændringen ingen forbindelse har med de af kap. 3 omfattede forhold, normalt ikke påvirker agentens provisionskrav, jfr. også udkast 1941 § 11, stk. 3.

Når en optræden ikke finder sted i det aftalte omfang på grund af de i kap. 3 omhandlede hindringer (sygdom m. v.) bør agenten kun have krav på provision i det omfang, den optrædende har ret til fuld løn, jfr. foran s. 66 f.

På tilsvarende måde må det antages, at hindringer, der direkte rammer arbejdsgiverens mulighed for beskæftigelse af en optrædende (f. eks. brand i virksomheden), må medføre, at agentens provisionskrav bortfalder, såfremt hindringen har frigjort arbejdsgiveren over for den optrædende. Derimod berører det normalt ikke agentens provisionskrav, at den aftalte optræden ikke gennemføres på grund af forhold fra arbejdsgiverens side, der ikke medfører bortfald af hans betalingspligt.

Det vil naturligvis ikke berøre agentens provisionskrav, at arbejdsgiveren uberettiget annullerer arbejdsaftalen, ligesom agenten bevarer sit provisionskrav, hvis den aftalte optræden hindres ved et erstatningsforpligtende forhold fra den optrædendes side, f. eks. udeblivelse uden rimelig grund.

Som anført foran må i visse misligholdesstiltfælde delingsreglen fraviges, således at agenten må gøre hele sit provisionskrav gældende mod den ansvarlige. Således må det normalt gå, såfremt arbejdstageren uberettiget undlader at optræde, eller arbejdsgiverens betalingspligt ikke opfyldes.

Agenten vil som tidligere nævnt normalt bevare sit provisionskrav, såfremt parterne enes om at ophæve eller ændre engagementet. Noget særligt må dog formentlig gælde agentens eventuelle krav på provision uden medvirken i medfør af stk. 4. Enes parterne i denne situation om at ophæve aftalen om forlængelsen eller om det nye engagement, synes der ikke grund til at opretholde agentens provisionskrav.

Af *stk. 6* følger, at provisionen forfalder forholdsmæssigt sammen med lønnen, og at tidligere udbetaling ikke må modtages eller aftales ved optræden i Danmark. Om udenlandske forhold henvises til bemærkningerne nedenfor.

Tilbageholdelse i lønnen i overensstemmelse med *stk. 6* kan agenten fordre uden aftale herom. Agenten kan over for arbejdsgiveren stille krav ved aftalens indgåelse, men må også kunne

gøre det under engagementets forløb. Han kan imidlertid ikke uden begge parter samtykke kræve tilbageholdelse med hensyn til tidligere forfalden provision. Er tilbageholdelse krævet, kan agenten ikke rejse krav mod den optrædende, hvis arbejdsgiveren undlader at afregne tilbageholdte beløb til agenten.

Forbudet mod forskud finder ikke anvendelse ved optræden i udlandet. Dette skyldes, at agenten ikke her har den sikkerhed, som adgangen til at forlange tilbageholdelse hos arbejdsgiveren frembyder i indenlandske forhold.

I bekendtgørelsesudkastets § 7, stk. 1, har man af lovforslagets forbud mod forskudsvis udbetaling af provision draget den konsekvens, at ej heller depositum, kaution eller anden sikkerhedsstilling for ikke forfalden provision er tilladelig.

Til § 28.

Forbudet i stk. 1 fandtes i udkast 1941 § 9, stk. 1, og § 10, stk. 7. Det angår ikke blot ydelser fra en af parterne selv, men bl. a. også ydelser fra personer, der står i forbindelse med parten, f. eks. er ansat hos ham. Adgangen til udgiftsdækning ud over provisionen angår alene usædvanlige udgifter. De sædvanlige udgifter må agenten bære af sin provision, og dækning af disse udgifter forudsætter således, at arbejdsaftalen kommer i stand. Også med hensyn til de ekstraordinære udgifter kan det naturligvis være aftalt, at de kun skal godtgøres, hvis engagementet kommer i stand. Krav på dækning af usædvanlige udgifter forudsætter en særlig aftale med den bistandssøgende. Kravet om, at udgiften skal være særskilt aftalt, kan ikke opfyldes ved en almindelig holdt klausul. Det må være klarlagt, hvilke skridt agenten skal foretage, således at den bistandssøgende også har rimelig mulighed for at bedømme udgiftens størrelse.

Om en udgift kan henregnes til, hvad der ikke sædvanlig medgår til formidling af arbejdsaftaler, vil naturligvis kunne give anledning til tvivl, men spørgsmålet må i så fald finde sin løsning efter oplysning om god agentpraksis. Det må imidlertid ligge fast, at mindre udgifter af ekspeditions-mæssig art, herunder til sædvanlig benyttelse af telefon og telegraf, ikke kan betinges særskilt honoreret. Store udgifter f. eks. til udlandsrejser, må på den anden side normalt betegnes som usædvanlige.

Stk. 2 svarer i hovedsagen til udkast 1941 §

9, stk. 1, og § 10, stk. 6. Stk. 2's hovedformål er at hindre omgåelser af delingsreglen, og bestemmelsen understreger agentens uafhængige stilling. Den betyder, at en nedsættelse af agentens provisionskrav med det formål at få kontrakten til at gå i stand må komme begge parter tilgode. En anden fremgangsmåde vil i øvrigt også kunne være svingagtig over for den ene part i arbejdsaftalen.

De nedsættelser af agentens provisionskrav m. v., som bestemmelsen har for øje, vil naturligvis typisk foreligge umiddelbart i forbindelse med kontraktsafslutningen, men man kan ikke uden at forflygtige delingsreglen modsætningsvis slutte, at efterfølgende ensidige eftergivelser, der tilsyneladende ikke har forbindelse med kontraktsafslutningen, er lovlige. Der vil dog med hensyn til eftergivelser og ydelser, som ligger efter kontraktsafslutningen, eventuelt efter forløbet af engagementet kunne foreligge omstændigheder, som gør det klart, at der ikke er tale om omgåelse af delingsreglen. Det kan eksempelvis tænkes, at den ene part i arbejdsforholdet med føje kan gøre gældende, at engagementet var en misforståelse, og uanset om agenten måtte have pådraget sig et erstatningsansvar, vil en eftergivelse af provisionskravet over for den ene part i et sådant tilfælde kunne være velbegundet. Det må endvidere anses for en selvfølge, at bestemmelsen ikke hindrer, at et provisionskrav, når betalingsvanskeligheder foreligger, frafaldes helt eller delvis.

Bestemmelsen giver i overensstemmelse med praksis agenten en mulighed for at dele sin provision med en anden medvirkende agent, men denne anden agent må selvfølgelig ikke afgive sin del af provisionen i strid med forbudet i stk. 2.

Tilsyn m. v.

Til § 29.

Bestemmelsen svarer til udkast 1941 § 2, stk. 3 og 6, idet der dog udover beføjelsen til at fastsætte almindelige regler om formidlingsvirksomheden er tillagt justitsministeren ret til at træffe bestemmelser til begrænsning eller regulering af arbejdsformidling i internationale forhold.

Den sidstnævnte bestemmelse vil gøre det muligt at foreskrive særlige regler om den af loven omfattede anvisningsvirksomhed, for så vidt denne har relation til internationale for-

hold, jfr. således §§ 5 og 6 i udkastet til anvisningsbekendtgørelse.

Baggrunden for § 29, stk. 2, er bl. a., at udvalget er bekendt med, at danske agenter har drevet virksomhed i Sverige, Norge og Tyskland, der muligt er i strid med de der gældende ordninger, jfr. foran s. 16 om de svenske betænkningers omtale af danske agents virksomhed på det svenske marked. Der er fra svensk side over for arbejdsdirektoratet rejst spørgsmål om et samarbejde mellem dansk og svensk arbejdsanvisning bl. a. med henblik på en regulering af det nævnte forhold.

Udvalget har ikke taget stilling til, i hvilket omfang man bør komme ind på sådanne ordninger, men alene tilsigtet at skabe mulighed for, at de i givet fald kan træffes. Det skal dog bemærkes, at der efter en lovregulering af engageringsforholdene i Danmark vil kunne være en dansk interesse i gensidighed.

Kapitel 6.

Eneretsaftaler.

Medens udkast 1941 § 9, stk. 2, generelt frakendte soloagentaftaler med optrædende gyldighed, har nærværende udvalg, som nævnt side 20, anset det for rettest, at der i loven åbnes mulighed for, at de i dette kapitel omhandlede eneretsaftaler uanset det almindelige forbud i § 26, stk. 2, kan indgås, men kun med agenter, som udover deres almindelige agenttilladelse har fået meddelt særlig tilladelse til at indgå eneretsaftaler.

Som det vil fremgå af det følgende, har de i kapitlet givne undtagelsesbestemmelser henblik på en talmæssig ubetydelig gruppe af tilfælde. De udførlige bestemmelser tager sigte dels på at hindre, at soloagentaftaler skal kunne brede sig udenfor det snævre område, hvor de er rimeligt begrundede, dels på at sikre den optrædendes retsstilling.

At der i visse tilfælde udøves en sådan ekstraordinær indsats som i dette kapitel omhandlet, må ses på baggrund af det forhold, at skabelsen og opretholdelsen af de store succeser, navnlig inden for underholdningsbranchen, som regel forudsætter - og med massekommunikationens udvikling i stigende grad kræver - en forretningsmæssig indsats af et omfang, som kunstneren ikke selv kan præstere, og som ligger uden for almindeligt agentarbejde. Denne indsats, hvis held naturligtvis i første række beror på evne til vurdering af en optrædendes mu-

ligheder, vil som regel omfatte en systematisk tilrettelægning af den pågældendes optræden over en længere periode. Der må endvidere ske bes og vedligeholdes publicity om den optrædende, og hans interesser må varetages ved stadig orientering om bestående engageringsmuligheder og forhandlinger med muligt interesserede. Ofte vil der være tale om betydelige investeringer i udgifter og arbejde, herunder rejser, før det kan ses, om indsatsen vil bære frugt, og forinden dækning for investeringerne kan opnås. Det er dette, som er begrundelsen for, at det, når eneretsaftaler overhovedet anerkendes, må accepteres, at disse indgås for et ikke helt kort tidsrum.

Efter de for udvalget foreliggende oplysninger må det antages, at virksomhed af nævnte art her i landet kun udøves af ganske få agenter — vel ikke over 10 — der har specialiseret sig heri, men ofte ved siden af driver sædvanlig agentvirksomhed, eventuelt tillige virksomhed som arrangør og lejlighedsvis arbejdsgiver for optrædende. Eneretsvirksomheden udøves af den enkelte agent kun for få — næppe over 5-7 - kunstnere eller ensembler ad gangen.

Agenten slutter med sådanne kunstnere en soloagentaftale af indhold og varighed, der varierer noget for de enkelte agenter. I udiandel: indgås aftalerne som regel på 7 år, medens et kortere åremål — f. eks. 3 år — normalt bruges af danske agenter. Ofte aftales automatisk forlængelse. Agentens honorar er ofte 15 % - ved optræden i udlandet 20 % - af den optrædendes indtjening i eneretsaftalens løbetid. Hvis anden agent, inden- eller udenlandsk, medvirker ved et aftalt engagement, må en del af honoraret afgives til denne. Den aftalte procent-sats er gældende gennem hele eneretsaftalens løbetid uanset kunstnerens fortjeneste. Det er sandsynligt, at der på samme måde som i Sverige, jfr. nedenfor, i nogle tilfælde arbejdes med væsentligt højere provisionssats.

Selvom de aftalte vilkår i denne henseende formentlig varierer en del, må det antages, at den særlige agentvirksomhed i betydeligt omfang udøves på det vilkår, at agenten selv må betale alle udgifter, der er forbundet med hans virksomhed for kunstneren, herunder publicity, reklame og rejser. I et vist omfang betales dog f. eks. rejse- og opholdsudgifter af tredjemand, f. eks. et grammofonforetagelse, der er økonomisk interesseret i kunstnerens succes.

Som det er omtalt s. 14 f udøves i Sverige en reelt tilsvarende virksomhed af impressario:

og managers jfr. om den svenske sprogbrug s. 14. Deres virksomhed er ret udførligt behandlet i de svenske betænkninger med en særlig indgående redegørelse og argumentation i AFU's betænkning s. 73-88. Til det tidligere refererede skal her blot føjes, at det er sædvanligt i Sverige, at en manager kun har aftale med én eller to optrædende, et forhold, som muligvis skyldes det i Sverige gældende forbud mod privat arbejdsanvisning. Dette forbud angår efter den foran s. 14 omtalte svenske lovændring fra 1942 også impressariets og managers' formidlingsvirksomhed, der imidlertid anses lovlig, når den er underordnet i forhold til den pågældendes øvrige virksomhed for den optrædende. Ikke sjældent oprettes i Sverige kontrakter med langt højere provisionssatser end de foran omtalte 15-20 %, helt op til 50 % AFU omtaler i sin betænkning s. 79 og 81, at de optrædende i nogle tilfælde er blevet groft udnyttet gennem »slavekontrakter«, som det er meget vanskeligt for den optrædende at blive løst fra. Som det omtales foran s. 14 f, er de svenske betænkninger trods adskillige betæneligheder enige om, at impressarie- og managervirksomhed næppe kan undværes.

Om nærværende lovforslags stilling til formidling, der - som det altså i et vist omfang forekommer i Sverige - sker i forbindelse med den optrædendes ansættelse hos mellemmanden eller omvendt, henvises til § 23, stk. 2 og 3, og bemærkningerne hertil. Det vil heraf fremgå, at formidling i forbindelse med den optrædendes ansættelse hos mellemmanden er omfattet af anvisningsforbudet i § 23 og ej heller kan få praktisk betydning for agenter, jfr. bemærkningerne s. 56 og 64. § 23, stk. 2, hindrer ganske vist ikke, at en arbejdsgiver udbyder den optrædendes præstation, når det sker som led i en indsats, der ikke er reelt begrænset til formidling, og denne adgang får efter de i henhold til § 25 foreslåede regler også betydning for agenterne. Det er imidlertid ikke herved, jfr. bemærkningerne s. 56, skabt basis for en impresarievirksomhed som den foran nævnte svenske. Hvad dernæst angår formidling, der foretages af en hos den optrædende ansat mellemmand, er sådan virksomhed efter § 23, stk. 3, kun lovlig inden for meget snævre rammer og overhovedet ikke tilladt agenten.

Når nærværende udvalg trods de åbenbare betæneligheder, som er forbundet hermed, foreslår en adgang til at indgå de særlige eneretsaftaler i kap. 6, skyldes det for det første, at så-

danne aftaler som foran nævnt må antages at kunne være af meget betydelig værdi for det ganske vist begrænsede antal kunstnere, de har henblik på. Disse aftaler er dernæst på ingen måde noget isoleret dansk fænomen, men er fremkommet som et led i den i de fleste lande stedfundne udvikling af den moderne forlystelsesbranche. Et isoleret dansk forbud må derfor efter udvalgets opfattelse forekomme urealistisk og ville formentlig i bedste fald kun medføre, at de forretningsmæssige muligheder udnyttes af udenlandske agenter, eller at danske optrædende i et vist omfang afskæres fra udnyttelse af muligheder, som det udenlandske marked ville have budt dem. De svenske betænkningers stilling til de tilsvarende spørgsmål i Sverige taler efter udvalgets opfattelse også for at bringe området under kontrol.

Udvalget har overvejet, om man ud fra et hensyn til de agenter, der ved lovens ikrafttræden har etableret en levevej på det her omhandlede område kunne indskrænke sig til at give hjemmel for en overgangsordning for de nu virkende soloagenter. Da imidlertid de faktiske forhold, der har fremkaldt eneretsaftalerne, som foran nævnt ikke kan anses for at være af midlertidig karakter, har man ikke meent, at en sådan overgangsordning kunne løse problemet på længere sigt, hvortil kommer, at en overgangsordning ville skabe en betænkelig monopolstilling for de eksisterende soloagenter.

Da den af udvalget foreslåede almindelige agentordning bygger på det hovedsynspunkt, at agenten skal være en af det offentlige autoriseret, af parterne uafhængig mellemmand, og da eneretsaftalerne netop forudsætter en særlig tilknytning mellem eneretsagenten og de enkelte »eneretsoptrædende«, er det indlysende, at det er forbundet med alvorlige principielle betæneligheder at tillade en autoriseret agent at indgå eneretsaftaler, og man har derfor også overvejet den mulighed vel at give hjemmel for særlige soloagenttilladelser, men at forbyde soloagentvirksomhed forbundet med almindelig agentvirksomhed. Selvom soloagentvirksomhed på dette vilkår i øvrigt kunne lønne sig — eventuelt forbundet med arrangørvirksomhed m. v. — ville en sådan ordning imidlertid virke uheldig, navnlig fordi soloagenten ville blive afskåret fra at udnytte de engageringsmuligheder, han erfarer om. udenfor eneretsaftalernes område.

Udvalget kan således ikke anbefale en adskillelse af de to former for agentvirksomhed og må efter det foran anførte trods de principielle

betæneligheder, der er forbundet med ordningen, finde det rigtigst, at der ved loven skabes en ramme, indenfor hvilken det vil kunne tillades de nu arbejdende soloagenter, jfr. herved princippet i lovforslagets § 39, at fortsætte deres virksomhed, ligesom der i det omfang, det findes ønskeligt, kan ske en nyttilgang. Som det fremgår af bemærkningerne til § 33 nedenfor side 75, har et medlem af udvalget - *Rasmussen* - taget afstand fra, at det tillades eneretsagenterne at beregne sig højere provision end de almindelige agenter.

Hovedpunkterne i de foreslåede bestemmelser i kapitel 6 er herefter:

- 1) Eneretsaf talerne, der skal indgås skriftligt (§ 31), må kun indgås med agenter, som har opnået særlig tilladelse til at indgå sådanne aftaler (§ 30).
- 2) For at sikre, at eneretsaf talerne bliver begrænset til de tilfælde, hvor der er virkelig trang til dem, og ikke benyttes til omgåelse af de almindelige provisionssatser i § 27, er det i § 30 smh. med § 32, stk. 1 og 3, nær mere angivet, hvilke krav der må stilles til eneretsagentens arbejdsindsats.
- 3) Til beskyttelse af de optrædende foreslås en række bestemmelser om tidsbegrænsning af aftalerne (§ 31, stk. 1), ret for den optrædende til selv at træffe bestemmelser (§ 31, stk. 2), eneretsagentens vederlag (§ 33 og § 34) og sikring mod, at han indgår nye eneretsaftaler med andre optrædende til skade for allerede eksisterende eneretsaftaler (§ 35).

Til § 30.

Afgørelsen af, i hvilket omfang der bør meddeles agenter tilladelse til at indgå eneretsaftaler, er efter forslaget henlagt til justitsministeren. Udvalget forudsætter, at der — bortset fra de ved lovens ikrafttræden eksisterende eneretsagenter, jfr. princippet i lovforslagets § 39, - kun meddeles nye tilladelser af den heromhandlede art i det begrænsede omfang, som de optrædendes behov kan begrunde. Det bemærkes herved, at det er foreskrevet, at der, forinden tilladelse meddeles i henhold til § 30, skal indhentes erklæring fra de nærmest interesserede organisationer.

En tilladelse må bortfalde med agenttilladelsen, men må også kunne tilbagekaldes særskilt, jfr. herved de synspunkter, der ligger bag bestemmelsen i § 24, stk. 7.

At eneretstilladelse også kan meddeles de i

§ 24, stk. 4, omhandlede selskaber og foreninger fremgår af ordet »agent« i § 30.

For det tilfælde, at forholdene inden for enkelte fag- eller beskæftigelsesområder skulle tale mod eneretsaftaler, har lovbestemmelsen muliggjort den løsning at meddele tilladelsen med undtagelse af det eller de pågældende områder. Adgangen bør dog benyttes med tilbageholdenhed, da det kan være sagligt uheldigt, at agenternes arbejdsfelt begrænses.

Det skal fremhæves, at de i § 30 omhandlede tilladelser giver de pågældende eneretsagenter en ret til at indgå eneretsaftaler, men ikke pålægger dem nogen pligt til at indgå en sådan aftale med optrædende, der ønsker den. Dette er klart forudsat ved affattelsen af § 2, stk. 1, i forslaget til bekendtgørelse om arbejdsanvisning for optrædende, idet denne bestemmelse, hvorefter agenten ikke uden rimelig grund må nægte sin bistand, er begrænset til agentens »almindelige virksomhed«.

Til § 31.

Kravet om skriftlighed, der stemmer med, hvad der iagttages i praksis, tilsigter at skabe klarhed i forholdet. Skriftlighedskravet omfatter ikke blot selve eneretten, men alt, hvad der ifølge § 31 og de følgende bestemmelser skal aftales mellem parterne. Også en forlængelse må ske skriftligt. I § 11 i udkastet til bekendtgørelse om arbejdsanvisning er det foreslået, at bestemmelserne i lovens kap. 6 in extenso skal være optrykt som tillæg til kontrakten. Dette betyder ikke, at det ovennævnte skriftlighedskrav kan opfyldes blot ved en almindelig henvisning til de trykte lovbestemmelser. Det er således nødvendigt i kontraktens individuelle tekst ikke blot at præcisere f. eks. enerettens område, men det må bl. a. også bestemmes, hvad der skal gælde med hensyn til eneretsagentens provisionskrav inden for de grænser, § 33 fastlægger. Kravet må opfattes som en gyldighedsbetingelse, hvilket ikke på det foreliggende område kan frembyde væsentlige betæneligheder. Kun agenten kan straffes for tilsidesættelse af skriftlighedsbestemmelsen og de øvrige forskrifter i nærværende kapitel, jfr. § 37.

Enerettens geografiske og beskæftigelsesmæssige område har stor betydning, jfr. navnlig provisionsregien i § 33, og det er påkrævet, at spørgsmålet overvejes ved kontraktsindgåelsen, således at tvivlsspørgsmål på denne måde afværges.

En meget snæver afgrænsning af området, så-

ledes at aftalen kun får betydning for et fåtal engagementer, vil eventuelt rumme en omgæelse af provisionsreglerne i § 27 og vil som andre tilsidesættelser af reglerne kunne medføre aftalens ugyldighed, pådrage strafansvar og fremkalde overvejelser hos tilsynsmyndigheden i forbindelse med eneretstilladelsens fornyelse.

Eneretsaftalen medfører forpligtelse for den optrædende til ikke at benytte anden formidling. Herunder falder i alt fald benyttelse af anden agent, også under den form, at den optrædende selv indgår engagement efter henvisning fra en arbejdsgivers agent. Også benyttelse af anden formidling end agent må, når ikke andet må anses aftalt, være i strid med eneretten, således benyttelse af uautoriseret mellemmand, organisationsbistand og udenlandsk agent.

Som det fremgår af § 31, stk. 2, må det ikke forbydes den optrædende selv at kontrahere med en arbejdsgiver. Derimod findes hensyn til eneretsagenten at måtte medføre, at det i eneretsaftalen kan forbydes kunstneren at optræde for egen regning under benyttelse af en anden arrangør end eneretsagenten.

En reel eneret, der i princippet udelukker den optrædende fra at benytte andre agenter, må i alt fald kræves. En blot aftale om ret til provision af den optrædendes engagementer i en vis periode kan ikke akcepteres, hvorimod det givetvis kan bestemmes, at agenten i det enkelte tilfælde kan tillade et engagement formidlet af anden agent.

Kravet om en reel eneret må ses i sammenhæng med reglen om aftalens indgåelse for mindst 2 år, der også er begrundet i hensynet til agentens arbejde, jfr. foran s. 71, medens 3 års reglen tilsigter en beskyttelse for den optrædende.

Aftalen kan ikke indgås på opsigelse. Automatisk fornyelse, således at ophøret gøres afhængigt af et initiativ fra en af parterne, kan ikke aftales. Også fornyelse må aftales på bestemt tid, men det er ikke fundet påkrævet at fastsætte noget mindstetidsrum.

Misligholdelse af aftalen kan efter almindelige regler medføre erstatningsansvar eller ophævelse. Den optrædende må således kunne hæve aftalen, hvis agenten gør sig skyldig i væsentlige forsømmelser eller viser sig ude af stand til i rimeligt omfang at skaffe den optrædende engagement.

Stk. 2, pkt. 1, forbyder vedtagelser, hvorefter den optrædende bliver underkastet agentens be-

stemmelser med hensyn til sine engageringsforhold. Den omfatter i alt fald bestemmelser i kontrakten, hvorefter agenten kan sætte sin vilje igennem over for den optrædende. Den må imidlertid også ramme bestemmelser, der giver agenten almindelig adgang til at handle på egen hånd, selv om der er givet den optrædende mulighed for at tilbagekalde adgangen.

Til § 32.

Som nævnt i de indledende bemærkninger til kapitlet, er det et væsentligt formål med de foreslåede lovbestemmelser at sikre, at eneretsaftalerne ikke breder sig ud over de tilfælde, i hvilke der virkelig er behov for den ekstraordinære indsats fra eneretsagentens side, og hertil tjener bestemmelserne i § 32, stk. 1 og 3 medens stk. 2 sammen med andre bestemmelser tjener til at sikre den optrædendes stilling.

Eneretsagentens opgaver vil også omfatte virksomhed svarende til den almindelige agents, og han har herunder i alt fald de samme forpligtelser som denne, herunder i princippet også over for den anden part i arbejdsaftalen. Over for denne er han utvivlsomt pligtig at tilkendegive sin stilling som eneretsagent.

Opregningen i § 32 tilsigter at lægge en klar afstand mellem den samlede sum af pligter, som påhviler henholdsvis eneretsagenten og den almindelige agent. Selv om der til en vis grad bliver tale om gradforskelle, er det afgørende, at § 32 stiller krav om en betydelig, selvstændig indsats, der skal have betydning ikke blot for det enkelte engagement, men i det hele for efterspørgslen efter den optrædende.

Indgås eneretsaftale i et tilfælde, der i virkeligheden ikke forudsætter den i § 32 omhandlede indsats, må aftalen blive ugyldig, og der kan blive tale om strafansvar for agenten, efter omstændighederne tilbagekaldelse eller nægtelse af fornyelse af eneretstilladelsen.

Om den optrædendes adgang til at hæve eneretsaftalen eller kræve erstatning i misligholdelsestilfælde henvises til bemærkningerne til § 31, stk. 1.

Til § 33.

Reglerne i §§ 33 og 34 om provisionsret m.v. må sammenholdes med de tilsvarende regler for almindelig agentvirksomhed i §§ 27-28.

Efter 33. stk. 1, pkt. 1, skal den skriftligt indgåede eneretsaftale angive omfanget af agentens provisionskrav, d.v.s. både provisionssatsens størrelse og de engagementer, der beretti-

ger eneretsagenten til provision. Stk. I, pkt. 2 og 3, fastlægger de grænser, inden for hvilke parterne kan bestemme provisionen, men parterne kan ikke nøjes med en henvisning til lovbestemmelsen. Det må anses for at være af væsentlig betydning, at det ved en udtrykkelig stillingtagen er blevet klart for begge parter, ikke blot hvilken provisionsats, der skal anvendes i henholdsvis inden- og udenlandske engagementer, men også at der ikke foreligger tvivl om, hvilke engagementer der giver eneretsagenten ret til provision. Med hensyn til det sidste må det således fremgå af aftalen, om agenten skal have ret til provision også af engagementer, som måtte blive indgået uden hans medvirken, ligesom der skal være taget stilling til, om og eventuelt i hvilket omfang agenten for den årsfrist, som er fastsat i stk. 1, sidste pkt., skal have provision for optræden, der finder sted efter eneretsaftalens udløb. Det må i så henseende fremhæves, at engagementsaftaler for at berettigede til provision skal være indgået inden eneretsaftalens udløb, og at eneretsagenten således ikke kan betinge sig provision inden for 1 års perioden i tilfælde af forlængelser eller reengagementer, der aftales efter eneretsaftalens udløb. Begrundelsen for at agenten overhovedet kan betinge sig provision for optræden, der finder sted efter eneretsaftalens udløb, er, at agenten, såfremt dette ikke var hjemlet, ville miste den økonomiske interesse for den optrædende i den sidste tid af eneretsperioden.

Et medlem (*Rasmussen*) har afgivet dissens til § 33, stk. 1, idet det efter hans opfattelse ikke bør tillades eneretsagenten at beregne sig højere provision end 10 % der også for eneretsagenten må anses for en tilstrækkelig betaling når henses til det niveau, hvorpå artistgagerne på grund af de stadigt stigende rejse-, hotel- og leveomkostninger befinder sig.

Udvalgets øvrige medlemmer anfører heroverfor, at den i § 33 foreslåede provisionsramme må antages at være en afgørende forudsætning for den videregående indsats fra eneretsagentens side, som reglerne har for øje.

Lykkes det ikke en eneretsagent at opnå tilfredsstillende engagement for kunstneren, kan agenten intet få, normalt heller ikke dækning for udgifter, jfr. § 33, stk. 3.

Som nævnt foran kan eneretsagenten have betinget sig provision også af engagementer, der er kommet i stand uden hans medvirken, og han må da, medmindre andet er aftalt, have

samme provision som for engagementer, ved hvilke han har medvirket.

I forskellige henseender bliver det imidlertid af betydning, om agenten har medvirket. Har han ikke det, kan der normalt intet mellemværende opstå mellem ham og arbejdsgiveren. Den i § 33, stk. 2, omhandlede modificerede provisionsdelingsregel finder derfor kun anvendelse, når agenten har medvirket. Den nævnte regel skyldes, at man har villet afskære et motiv for arbejdsgiverne til at foretrække arbejdskraft, der udbydes af eneretsagenter. Reglen må forstås således, at det højst påhviler arbejdsgiveren at udrede halvdelen af maksimalprovisionen efter § 27, stk. 2 og 3, idet det må være klart, at den optrædendes brug af eneretsagent ikke bør medføre en større provisionsbyrde for arbejdsgiveren. Bestemmelsen kan dog ikke hindre aftaler, hvorefter en større del af provisionen end angivet bæres af arbejdsgiveren. Derimod afskærer den på samme måde som § 27, stk. 5, at en større del end fastsat bæres af den optrædende.

Agentens medvirken har endvidere efter § 34, stk. 2, den betydning, at der kun da kan blive spørgsmål om at lade bestemmelsen i § 27, stk. 6, (om tilbageholdelse i løn af provisionskrav) og § 28, stk. 2, (forbud mod at afgive nogen del af provisionen for at fremme indgåelse af arbejdsaftalen) finde anvendelse.

Har eneretsagenten ikke medvirket ved gennemførelsen af et engagement, kan der — som foran nævnt - ikke opstå noget mellemværende mellem agenten og arbejdsgiveren. Afvikles et sådant engagement ikke på normal måde, bliver dette forholds eventuelle indflydelse på agentens provisionskrav alene et spørgsmål mellem den optrædende og hans eneretsagent, et spørgsmål, hvorom en vis vejledning i øvrigt kan søges i bemærkningerne til § 27, stk. 5.

Til § 34.

Stk. 1 har selvstændig betydning ved siden af § 33 ved at afskære agenten fra at modtage ekstra ydelser også fra tredjemand. Dette har betydning ikke blot med hensyn til personer, der er ansat hos eller har særlig forbindelse med arbejdsaftalens parter, men også for tredjemand, der af særlige grunde er forretningsmæssigt interesseret i, at den pågældende optræden finder sted. Undtagelsen i 2. pkt. angår et i praksis almindeligt forekommende forhold, som man har ment kan tolereres under den i bestemmelsen angivne forudsætning. Den optræ-

dende må i alt fald gøres bekendt med forholdet, inden engagementet indgås. Som tredjemand betragtes også den arbejdsgiver, hos hvem engagement søges. Ydelsen kan naturligvis ikke fradrages i arbejdsgiverens provisionspart ifølge § 33, stk. 2, såfremt engagementet kommer i stand.

Om reglen i stk. 2 henvises til bemærkningerne til § 33.

Til § 33.

Stk. 1 begrænser i et vist omfang eneretsagentens adgang til at indgå nye eneretsaftaler. Bestemmelsen tager kun stilling til konflikten mellem flere eneretsaftaler, men ikke til de interessekollisioner, der også kan opstå dels mellem en eneretsaftale og efterfølgende henvendelser fra konkurrerende kunstnere til eneretsagenten i hans egenskab af almindelig agent, dels mellem en eksisterende, måske langvarig forbindelse mellem en kunstner og den pågældende agent i hans egenskab af almindelig agent og en senere eneretsaftale.

At eneretsagenten påtager sig at bistå en senere tilkommende kunstner, vil, også selvom ingen ny eneretsaftale indgås, kunne komme i strid med forudsætningerne for den tidligere aftale og man må som nævnt s. 62 efter omstændighederne akceptere dette hensyn som en rimelig grund, jfr. § 26, stk. 1, til at henvise den senere tilkomne kunstner til anden agent. I hvert fald må agenten i overensstemmelse med god agentskik orientere optrædende, der søger hans bistand, om en eventuel forudgående tilknytning til konkurrerende kunstnere, særlig naturligvis sådanne med hvem han har indgået eneretsaftale. Den senere tilkomne kunstner vil herefter måske foretrække at henvende sig til en anden agent. At agenten påtager sig at bistå en konkurrerende kunstner, vil iøvrigt også kunne have ændret de forudsætninger, hvorunder agenten tidligere har påtaget sig at bistå en kunstner uden eneretsaftale, således at denne bør underrettes.

Om en relevant interessestrid foreligger mellem påtagne forpligtelser over for forskellige optrædende må ofte være tvivlsomt. § 35, stk. 2, giver eneretskunstneren mulighed for også selv at tage stilling til spørgsmålet. Også uden opfordring efter stk. 2 vil som foran nævnt agenten efter god agentskik kunne have pligt til at gøre eneretskunstnere og andre optrædende bekendt med påtagne forpligtelser over for andre kunstnere. Er to eller flere eneretskunst-

ner, der må betragtes som konkurrerende, indforstået med at betjenes af samme agent, hindrer § 35 ikke dette, men agentens pligter efter § 32 sætter naturligvis grænser for hvor mange - navnlig konkurrerende - kunstnere, agenten samtidig kan betjene.

Tilsidesætter agenten § 35, kan det foruden strafansvar medføre, at den optrædende - efter omstændighederne også den sidst tilkomne - kan rejse erstatningskrav eller reagere ud fra forudsætningssynspunkter. Derimod vil der efter almindelige obligationsretlige grundsætninger næppe kunne blive tale om at anse den senere aftale for ugyldig eller om adgang for den første optrædende til at hindre opfyldelsen af den senere aftale ved forbud eller lignende eller kræve erstatning af den sidsttilkomne.

Kap. 7.

Arrangørvirksomhed.

Til § 36

Forslaget, der samler de for arrangørvirksomheden foreslåede bestemmelser i en enkelt paragraf, betyder en væsentlig forenkling i forhold til udkast 1941. Udvalget har herved lagt vægt på - også af hensyn til lovforslaget som helhed - at undgå de i det tidligere udkast givne meget detaljerede regler, og man har ved ikke at opretholde forslaget om at betinge virksomheden af bevilling taget hensyn til de betænkeligheder, som inddragelsen af et nyt område inden for kultur- og forlystelseslivet under et »bevillingssystem« kan fremkalde. At et sådan system har kunnet opgives, må også ses i sammenhæng med, at arrangørvirksomhed kun drives af et fåtal større virksomheder. Det i den tidligere betænkning anførte hensyn til at begrænse arrangørernes antal til en passende kvalificeret kreds er derfor ikke for tiden aktuelt.

Udvalget er imidlertid enig med det tidligere udvalg i at tillægge forholdene på dette område betydelig vægt i en samlet bedømmelse af vilkårene for optræden. En regulering af arrangørforholdene er et naturligt led i en lovgivning, der tager sigte på en forbedring af disse vilkår.

Det er derfor også af de optrædendes udvalgsrepræsentanter stærkt fremhævet som en forudsætning for, at man har kunnet tiltræde en mere begrænset regulering, at arrangørforholdene viser sig at udvikle sig tilfredsstillende inden for de foreslåede rammer.

I *stk. 1* er foreskrevet skriftlighed for arrangementsaftaler og givet nærmere forskrifter om aftalens indhold.

Under det praktiske arrangement falder navnlig fremskaffelse af lokale, eventuelt instrumenter, akkompagnatører eller anden nødvendig kunstnerisk eller teknisk bistand. Endvidere ordning af annoncering, billetsalg, garderobe, programtrykning m. v. Derimod er bistand til opsætning af en forestilling, instruktion eller lignende ikke arrangørvirksomhed. Det samme gælder en mere isoleret praktisk bistand, f. eks. blot til fremskaffelse af lokale.

Det er en betingelse, at den omhandlede optræden finder sted helt eller delvis for den optrædendes egen regning. En optræden delvis for egen regning vil foreligge, når enten arrangøren eller tredjemand deltager i den økonomiske risiko. Hvis denne deltagelse i den økonomiske risiko sker på den måde, at den optrædende vel er sikret mod at skulle bære et eventuelt underskud, men det samtidig er sådan, at et eventuelt vederlag til ham er helt afhængigt af det økonomiske forløb af den omhandlede optræden, må forholdet normalt betragtes som et »arrangement«, på hvilket § 36 finder anvendelse. Er forholdet derimod det, at der er tilsagt den optrædende et fast vederlag med tillæg af visse procenter af brutto- eller nettoindtægten, må der antages sædvanligt at foreligge et egentligt ansættelsesforhold med særlige lønvilkår, og man er da uden for § 36. Tvivlsomme grænsetilfælde vil naturligvis kunne forekomme. Imidlertid må det også ud fra almindelige kontraktsregler være en selvfølge, at en optrædende, hvis vederlag er afhængigt af forløbet af den aftalte optræden, har krav på fyldestgørende regnskab inden for en rimelig tid.

Skriftlighedskravet i *stk. 1* må opfattes som en gyldighedsbetingelse for så vidt, som den optrædende ikke i nogen henseende er forpligtet, før den skriftlige aftale foreligger. Arrangøren kan derimod ikke erklære sig ubundet af en mundtlig arrangementsaftale, som den optrædende er villig til at oprette skriftligt.

Uanset den optrædendes retlige ubundethed af en mundtlig aftale er det meget tænkeligt, at visse arrangører dog ville ønske at blive stående ved en sådan aftale. Det er derfor af betydning, at skriftlighedskravet tillige er straf-sanktioneret. Overtrædelse foreligger i alt fald, såfremt arrangementet gennemføres uden skriftlig aftale.

Stk. 1 foreskriver, at der i den skriftlige af-

tale skal optages et overslag over de med arrangementet forbundne indtægter og udgifter. Arrangøren må være ansvarlig for, at det ikke er misvisende. Arrangørens vederlag skal være bestemt fixeret. Da det er forekommet, at arrangøren herudover har indtægter i form af provisioner, kvantumsrabatter eller lignende af leverancer til arrangementet, f. eks. billetter, programmer og plakater, eller af annoncering, garderobe m. v., er det foreskrevet, at også sådanne indtægter skal angives.

Stk. 2, der muliggør indskriden mod ethvert for den optrædende urimeligt vilkår i aftalen, har en parallel i § 2, *stk. 2*, der dog kan påberåbes af begge parter. Der er intet til hinder for, at arrangøren kan betinge sig rimelig forudbetaling eller sikkerhedsstillelse for udgifter, han kommer til at hæfte for. I praksis forudbetales i reglen alene et beløb, svarende til halvdelen af salslejen.

At der i regnskabsreglerne i *stk. 3* omtales muligheden af væsentlige afvigelser fra overslaget, betyder ikke, at arrangøren er berettiget til på egen hånd at fravige overslaget. De deri forudsatte udgifter og indtægtsmuligheder kan arrangøren ikke - ud over den margin, som deres anslåede karakter giver - fravige uden ny skriftlig aftale med den optrædende. At det således oprindeligt opstillede ikke senere ændrede grundlag for arrangementet er fraveget under dette, kan f. eks. skyldes ønske fra en medinteressent om øgede reklameudgifter, der da vil være den optrædende uvedkommende.

Udvalget har ikke foreslået en regel om adgang til forskud på påregnet overskud. Sådanne forskud ydes i øjeblikket, og udvalget har forudsat, at der på dette punkt fortsat følges en rimelig praksis.

Med hensyn til reglen i *stk. 5* bemærkes, at det i udkast 1941, § 12, *stk. 2*, pålagdes den, der havde arrangørbevilling, en tilsvarende bistandspligt som agenten, jfr. nærværende udkasts § 26. De optrædendes udvalgs repræsentanter har næret afgørende betænkelighed ved helt at slippe muligheden for kontrol med urimelige nægtelser af bistand. De få eksisterende arrangørvirksomheder har for så vidt et faktisk monopol, som de forud i vidt omfang sikrer sig dispositionsretten over egnede lokaler i hovedstaden. En ukendt kunstner vil i reglen ikke kunne gøre sig håb om at opnå engagementer, forinden han - for egen regning - har præsenteret sig for offentligheden. Der er derfor et

stærkt behov for. at arrangørernes magtstilling ikke udnyttes urimeligt.

Misbrug, der kunne give anledning til indgreb i øjeblikket, foreligger efter det for udvalget oplyste ikke. Udvalget er imidlertid enig i, at der bør være en mulighed for indgreb, og at denne mulighed i sig selv vil bidrage til, at en situation, der kan påkalde indgreb, ikke opstår. Dette er begrundelsen for den i stk. 5 foreslåede regel. Man har, uanset at arrangørvirksomhed i reglen drives i forbindelse med formidlingsvirksomhed, ikke fundet tilstrækkelig grund til at begrænse reglen i stk. 5 til arrangørvirksomhed, der drives af agenter.

Der kan i medfør af stk. 5 kun udstedes almindeligt gældende regler, ikke pålæg til enkelte virksomheder. I benyttelsen af ordet arrangørvirksomhed ligger, at sådanne regler om arrangementspligt kun kan gælde for virksomheder, der mere vedvarende driver arrangørvirksomhed. Inden sådanne regler gives, forudsættes organisationerne hørt.

Det følger af den i udkastet til bekendtgørelse om arbejdsanvisning i § 4 nr. 2), foreslåede bestemmelse, at agenter vil kunne drive arrangørvirksomhed uden særlig tilladelse, og i § 4, nr. 3), fastlægges det, i hvilket omfang agenter — og altså også arrangører, der samtidig er agenter — kan etablere optræden for egen regning m. v. Der henvises herom til bemærkningerne til lovforslagets § 25, foran s. 61 f, hvor det også er nævnt, at bekendtgørelsens § 4 ikke hjemler ret til at drive forlagsvirksomhed og handel med musikaler, hvilke virksomheder således udkræver særlig tilladelse. Det må fremhæves, at lovforslagets § 25 og dermed § 4 i udkastet til bekendtgørelse ikke finder anvendelse på arrangører, der ikke tillige virker som agenter.

Afsnit IV.

Kap. 8.

Straffebestemmelser og overgangsbestemmelser.

Til § 37.

Medens der ikke er fundet anledning til at søge overholdelsen af bestemmelserne i lovforslagets kap. 2 og 3 om arbejdsaftaler og sygeløn m. v. sikret ved straffebestemmelser, er dette derimod anset nødvendigt med hensyn til bestemmelserne i kap. 4 om den ugentlige fridag og bestemmelserne i lovforslagets afsnit III om

den private arbejdsanvisning, eneretsaftalerne og arrangørvirksomheden.

Zvæn har fundet det rettest udtrykkelig i stk. 1, pkt. 2—4, at præcisere, hvem strafansvaret påhviler.

Til § 38.

Det bemærkes, at loven også bør være gældende for Grønland.

Til § 39.

Den regulering, der ved udkastet foreslås af anvisningsforholdene, berører på særlig måde dem, der ved lovens ikrafttræden driver sådan virksomhed. Mest indgribende er det naturligtvis, at virksomheden fremtidig ikke kan drives uden tilladelse, men også lovens nærmere regler om agentvirksomheden kan betyde en følelig begrænsning i den hidtil frie erhvervsudøvelse, jfr. således navnlig reglen i § 25, hvorefter agenten ikke uden særlig tilladelse kan drive andet erhverv m. v., og § 26, stk. 2, jfr. kap. 6, hvorefter der ikke uden særlig tilladelse kan drives såkaldt soloagentvirksomhed.

Efter herskende retsopfattelse er der intet til hinder for, at lovgivningsmagten kan inddrage den hidtil fri næring under en sådan regulering uden at give de hidtidige erhvervsudøvere ret til at fortsætte uændret eller yde dem erstatning. Alligevel bør der naturligvis, såvidt det er foreneligt med lovens formål og administration, tages hensyn til de hidtidige erhvervsudøvere, navnlig således, at de får en rimelig adgang til at fortsætte næringen i alt fald i en vis afviklingsperiode.

Hvad angår de ovennævnte forbud mod andet erhverv m. v. og soloagentvirksomhed er det efter loven helt overladt til administrationen, hvorvidt der kan meddeles tilladelse til bibeholdelse af anden beskæftigelse eller til fortsat udøvelse af soloagentvirksomhed, jfr. bemærkningerne til § 25 og kap. 6 og nærmere nedenfor. Spørgsmålet om de hidtidige agents adgang til overhovedet at fortsætte som sådanne efter lovens ikrafttræden har man derimod fundet var af en sådan vigtighed, at der ved selve loven burde gives en regel, der i et vist omfang giver de hidtidige agenter en egentlig ret til agenttilladelse.

Som det flere steder tidligere er nævnt, jfr. således bemærkningerne til § 24, stk. 6, bør det nuværende agenttal utvivlsomt nedbringes. Reglen i § 39 medfører, at dette ikke kan gennem-

føres straks, men at nedbringelsen af **antallet**, navnlig af hensyn til de nuværende agenter, først vil kunne gennemføres efterhånden over en længere overgangsperiode.

En hidtidig agent, der ikke opfylder betingelserne efter § 39, er ikke af den grund udelukket fra at opnå agenttilladelse. Som det nærmere er omtalt i bemærkningerne til § 24, stk. 6, betyder det eksisterende store antal agenter ikke, at det skulle være udelukket at meddele nye agenttilladelser i overgangsperioden, og det er i § 39 forudsat, at agenttilladelse efter omstændighederne også kan gives den, der ikke fuldt ud opfylder paragraffens betingelser, f. eks. den, der over et kortere åremål måtte have oparbejdet en måske betydelig agentvirksomhed eller driver en sådan virksomhed, uden at den kan karakteriseres som hovederhverv, jfr. herom nedenfor.

Med hensyn til de i § 39 opstillede betingelser for at kunne kræve tilladelse meddelt bemærkes, at betingelsen om hidtil forsvarlig udøvelse svarer til, hvad der efter § 24, stk. 5, er en betingelse for fornyelse af en agenttilladelse, og der er i § 39 på samme måde som i § 24 foreskrevet høring af de nærmest interesserede organisationer.

Kravet om, at agentvirksomheden skal have været hovederhverv, kan forudses at kunne give anledning til tvivl i grænsetilfælde. Selv om det ikke udtrykkeligt er sagt, vil naturligvis de hørte organisationer også kunne udtale sig om dette spørgsmål. Man kan utvivlsomt ikke alene lægge vægt på omsætningens størrelse i andragerens forskellige erhverv eller på nettofortjenesternes størrelse. Som andre momenter, der kan indgå i bedømmelsen, kan nævnes, om andrageren lægger sin væsentlige arbejdskraft i anvisningsvirksomheden, og om han kun har forretningslokaler for anden virksomhed. Der må anlægges en helhedsbedømmelse, og andrageren må gøre det antageligt, at anvisningsvirksomheden virkelig har været hovederhvervet.

Selv om den pågældende hidtil har drevet anvisning som hovederhverv, kan det være af afgørende betydning for ham at kunne fortsætte bierhvervet. Hertil kræves, hvor virksomheden ikke er en af de i bekendtgørelsens § 4 tilladte, særlig tilladelse i henhold til § 25, hvorpå andrageren ikke har krav. Som omtalt i bemærkningerne til § 25 har det ikke været udvalgets tanke, at sådanne bierhverv straks skulle bringes til ophør. Dette bør dog naturligvis snarest ske, hvis det drejer sig om virksomhed, der er betænkelig af hensyn til agentens upartiskhed, men andre virksomheder bør det formentlig tillades agenten at fortsætte i alt fald en vis tid. Bivirksomheden kan naturligvis også være en sådan, som det heller ikke er betænkeligt at lade nytilkomne agenter udøve, jfr. foran s. 62 (bemærkningerne til § 25).

Som det foran er nævnt, er det ikke udelukket at meddele agenttilladelse også til den, der kun har drevet agentvirksomhed som bi- eller sideordnet virksomhed, og tilladelse bør efter udvalgets opfattelse også i disse tilfælde meddeles, såfremt anvisningsvirksomheden dog har haft betragteligt omfang. Omfattes den pågældendes øvrige virksomhed af generelle dispensationsregler i bekendtgørelsen eller er af en sådan art, at den uden betænkelighed kan tillades også nytilkomne agenter, rejser tilfældet ikke yderligere problemer. Men bortset herfra bør anden virksomhed, når den ikke har karakter af blot bivirksomhed, formentlig kun tillades for en begrænset overgangstid, således at tilladelsen til denne anden virksomhed i alt fald normalt kun fornys, såfremt den nu kun er et bierhverv.

Også selskaber og fagorganisationer har under de i § 39 angivne betingelser krav på agenttilladelse, jfr. om de vilkår, der kan stilles, § 25, stk. 2. For fagorganisationer er det naturligvis ikke nogen betingelse, at anvisningen har været hovederhverv.

VII. Bemærkninger til udkastet til lov om ændring i lov om privat arbejdsanvisning.

Ved lov nr. 167 af 13 april 1938 indføjedes i § 1, stk. 1, i lov om privat arbejdsanvisning i stedet for ordene: »eller handels- og kontorvirksomhed« ordene »handels- og kontorvirksomhed eller hotel- og restaurationsvirksomhed, herunder ved ansættelse af musikere inden for de sidstnævnte virksomheder«.

Ændringen var begrundet i ønsket om dels i almindelighed at inddrage hotel- og restaurationsvirksomhed under loven dels specielt også

at medtage anvisningen af musikere til de nævnte virksomheder.

De sidstnævnte anvisninger bør i overensstemmelse med det stillede forslag udgå af loven ved ikrafttræden af det samtidig forelagte forslag til lov om optrædendes engageringsforhold, hvis regler om arbejdsanvisning for optrædende også gælder for de ovennævnte anvisninger af musikere.

Skrivelse af 19. oktober 1966 til udvalget fra cirkusdirektør
Eli Benneweis.

I tilslutning til den af udvalget afgivne betænkning til lov om engagering af optrædende ønsker jeg at fremsætte følgende bemærkninger:

Vedr. ugentlig fridag, kap. 4, § 17 ff.

Jeg anser det for at være til skade for artisterne, hvis de gennem en lovbefalet ugentlig fridag i realiteten mister fortjeneste for en dag om ugen. I almindelighed aflønner man pr. forestillingsdag, og der er international kutyne for, at man kun yder betaling for de dage, hvor optræden finder sted. Artister, hvis numre er bygget op specielt for cirkus, ved, at de kun er beskæftiget i en kort periode. Dette medfører, at der for cirkusartister bliver langt flere fridage end for andre grupper i samfundet, også f. eks. for artister, der optræder ved varieté og cabaret. Hvis cirkusartisterne gennem den foreslåede lov fratages y₇ af deres indtægtsmuligheder i den i forvejen korte cirkussæson, vil dette efter min mening kun kunne skade dem. Der eksisterer i cirkus ikke noget fridagsproblem for artisterne.

Vedr. afsnit III, kap. 5, § 23, stk. 4, jfr. § 27 og anordningens § 6.

Spørgsmålet om en dansk agents medvirken til engagering til optræden her i landet, formidlet af en i udlandet bosiddende mellemmand, vil efter min mening ikke kunne løses på den foreslåede måde, uden at det afgørende skader såvel artister som cirkus og derigennem det danske cirkuspublikum.

I de store europæiske lande arbejder artistbureauerne faktisk sammen på den måde, at man f. eks. fra England sender engelske artister til Tyskland og omvendt fra Tyskland sen-

der tyske artister til England, og når artistbureauerne i henhold til de dér gældende regler deler provisionen, opnås i virkeligheden en slags »clearing«, idet der derved, at der stort set går lige mange artister hver vej, alligevel bliver 10 % provision til bureauerne i de pågældende lande.

Disse muligheder har man ikke i Danmark. For det første må man gøre sig klart, at der på nuværende tidspunkt i Danmark kun er et meget lille antal cirkusartister, der har mulighed for at få engagement på internationalt plan. Dernæst må man erindre, at der i øjeblikket faktisk kun er ét dansk agentur, der er i stand til at formidle cirkusartister på et internationalt plan.

Hvis man ved lov fastsætter, at et udenlandsk agentur skal dele provisionen med en dansk agent uden at få modydelse gennem den imellem agenturerne normale »clearing«, vil resultatet blive, at man kun er interesseret i at placere de numre i Danmark, som man ikke har mulighed for at placere andre steder.

Jeg vil derfor mene, at de foreslåede regler, der i forhold til de danske artister rent faktisk ikke vil medføre nogen ændring til det bedre, på afgørende måde vil hindre det danske publikum i at få optræden af udenlandske cirkusartister af format og derved alene medføre skadelige virkninger frem for forbedringer.

I øvrigt vil jeg om cirkusforhold i almindelighed udtale følgende:

Som bekendt udgør de danske cirkus kun en lille del af det danske samfund, og i øjeblikket er der kun nogle få stykker. Det har hidtil været sådan, at de love og bekendtgørelser, der er givet, ofte ikke har tilgodeset de meget specielle forhold, et cirkus arbejder under.

Som følge af, at der som regel har været dis-

pensionsbestemmelser i de gældende love, er det ved myndighedernes forståelse lykkedes gennem dispensationer at få tilpasset cirkuslivet det sædvanlige samfundsliv med de afvigelser, som denne specielle form har nødvendiggjort.

Hovedparten af de foreslåede regler indeholder ingen muligheder for dispensationer vedrørende optræden i cirkus. Jeg anerkender fuldt ud det forsøg, der ved dette lovforslags fremsættelse er gjort på at forbedre artisternes vil-

kår; men jeg må fremhæve, at cirkusdrift er en så speciel foreteelse, at det eneste, cirkus har fælles med de i øvrigt i forslaget omhandlede persongrupper, er at underholde et publikum.

Jeg henstiller derfor, at loven ikke kommer til at omfatte optræden i cirkus.

København, den 19. oktober 1966.

Eli Benneweis

Kommentar til udvalgets lovforslag fra direktør fru Hanne Wilhelm Hansen.

§ 27, stk. 3 og 4.

En gennemførelse af disse bestemmelser ville medføre uheldige virkninger og betyde overordentlig store praktiske vanskeligheder. For vort vedkommende formidler vi ofte engagement for udlændinge for perioder op til 6 og 8 måneder, undertiden op til et år, og med forlængelse år efter år. I sådanne tilfælde har vi den praksis, at vi går ned i provision, men vi oppebærer provision for hele perioden inklusive forlængelser, idet der for agenten til stadighed vil være arbejde forbundet med engagementet.

§ 27, stk. 5.

Denne bestemmelse ville virke yderst uheldig i praksis og være i modstrid med de internationale aftaler, idet det er sædvane, at agenten modtager hele provisionen fra den optrædende. Grundlaget for vor virksomhed er en aftale med den optrædende. Vi foreslår derfor, at dette stykke udgår, eller at det anføres, at provisionen betales af den optrædende.

§ 33, stk. 2.

Det ovenfor under § 27, stk. 5, anførte gælder ligeledes her.

Skrivelse af 7. oktober 1965 til udvalget fra Radiorådet.

Ved skrivelse af 24. februar 1965 har Engageringsudvalget fremsendt et notat af 15. februar 1965 vedrørende en påtænkt fridagsordning for optrædende, i hvilket notat blandt andet anføres, at det synes indlysende, at fridagsordningens gennemførelse i form af en ugentlig lukkedag vil åbne radio og fjernsyn mulighed for at lette den med lukkedagen forbundne, ikke ubetænkelige byrde for kultur- og forlystelseslivet ved i rimeligt omfang at tilstræbe, at udsendelser, der erfaringsmæssigt er særlig publikumsrøvende, henlægges til den ugentlige lukkedag.

Udvalget fremhæver på denne baggrund, at det for bestræbelserne i udvalget for en løsning af de optrædendes fridagsproblem vil være af væsentlig betydning at opnå en blot orienteren-

de udtalelse fra Danmarks Radio om, at man, hvis en fridagslovgivning gennemføres, og det viser sig, at kultur- og forlystelseslivet samler sig om en bestemt ugentlig lukkedag, da ikke vil afvise, at store udsendelser i rimeligt omfang kan tilstræbes henlagt til lukkedagen.

I den anledning skal man meddele, at Danmarks Radio vil være villig til, i det omfang hensynet til Danmarks Radios publikum og programtilrettelæggelsen som helhed gør det muligt, at søge at placere de i udvalgets notat omhandlede udsendelser på en eventuel fremtidig almindelig ugentlig lukkedag.

P. R. V.

Peder Nørgaard

Lovudkast fra betænkningen af 1941.

Lov om privat arbejdsanvisning m. v. for personer, der søger erhverv ved optræden.

Kapitel I.

Bevilling til arbejdsanvisning.

Stk. 1. Privat arbejdsanvisning af personer, der søger erhverv ved optræden, filmsoptagelse, grammofonindspilning og lignende, må kun finde sted i henhold til bevilling og på de i denne fastsatte vilkår, jfr. dog §§ 16 og 17. Denne bestemmelse gælder, hvad enten arbejdsanvisning udøves mod betaling eller ikke, eller engagementet angår offentlige forestillinger eller forestillinger i foreninger og lignende.

Stk. 2. Bevillingen meddeles af justitsministeren.

Stk. 3. Virksomhed, hvorved en person engagerer de i stk. 1 nævnte personer til optræden, filmsoptagelse, grammofonindspilning og lignende og udbyder den aftalte arbejdspræstation til trediemand, således at den pågældende selv oppebærer differencen mellem det vederlag, der er aftalt henholdsvis med den optrædende og trediemand, er forbudt, jfr. dog § 17, stk. 3.

Stk. 1. Bevillingerne, hvis antal bestemmes efter deri tilstedeværende trang til arbejdsanvisning, udstedes for et tidsrum af 5 år ad gangen og kan kun meddeles personer, der

- 1) er bosiddende her i landet,
- 2) har dansk indfødsret,
- 3) er fyldt 21 år og ikke umyndiggjort,
- 4) ikke er ude af rådighed over deres bo,
- 5) har ført en hæderligandel og
- 6) godtgør at have de fornødne kunstneriske og forretningsmæssige forudsætninger for udøvelsen af virksomheden.

Stk. 2. Forinden bevilling meddeles, skal der

indhentes erklæring fra de interesserede organisationer.

Stk. 3. Den, hvem bevilling meddeles, er underkastet justitsministeriets tilsyn og må på forlangende give sådanne oplysninger om virksomheden, som skønnes nødvendige for tilsynets udøvelse.

Stk. 4. Det påhviler bevillingshaveren at føre autoriserede forretningsbøger i overensstemmelse med bogføringsloven.

Stk. 5. Om virksomheden skal der afgives årlig indberetning til justitsministeriet.

Stk. 6. Nærmere regler for agenternes virksomhed fastsættes ved en af ministeriet udarbejdet instruks.

Når bevillingen er udløbet, kan justitsministeren efter indhentet erklæring fra de interesserede organisationer tillægge bevillingshaveren en ny, for 5 år gældende bevilling. Såfremt bevillingen har været udnyttet på forsvarlig måde, må fornyelse af bevillingen ikke nægtes, medmindre der foreligger ganske særlige omstændigheder.

§ 4.

Stk. 1. En agent skal personlig lede sin virksomhed, og den ham meddelte bevilling kan ikke overdrages eller uden justitsministerens tilladelse udøves i fællesskab med andre agenter.

Stk. 2. Såfremt agenten på grund af sygdom eller anden ham utilregnelig årsag er forhindret i personlig at lede sin virksomhed, kan justitsministeren tillade, at der som leder af virksomheden ansættes en person, der opfylder de i § 2 fastsatte betingelser for at opnå bevilling som agent.

Stk. 3. Det er forbudt at antage underagenter

eller stedlige agenter eller oprette afdelingskontorer.

Stk. 4. Agenten kan antage lønnet personale.

§ 9

Stk. 1. En agent må ikke uden justitsministerens samtykke drive eller deltage i andet erhverv.

Stk. 2. Det er forbudt en agent under enhver form at være beskæftiget af, husagent hos eller økonomisk interesseret i virksomheder, der anvender de i § 1, stk. 1, nævnte personer.

Stk. 1. Bevilling til at drive virksomhed som agent bortfalder, når agenten ikke længere opfylder de i lovens § 2 fastsatte betingelser for at kunne opnå bevilling som agent, og den kan tilbagekaldes af justitsministeren, såfremt agenten gør sig skyldig i overtrædelse af denne lovs bestemmelser eller de forskrifter, som ministeriet i øvrigt måtte have pålagt ham at overholde under udøvelsen af hans hverv.

Stk. 2. Bevillingen kan endvidere tilbagekaldes, når agenten i et tidsrum af 6 måneder ikke har gjort brug af bevillingen, eller denne har været udnyttet i så ringe omfang, at det kan sidestilles med en ikke-udøvelse af erhvervet.

Stk. 3. Forinden tilbagekaldelse af bevilling finder sted, skal der indhentes erklæring fra de interesserede organisationer.

Kapitel II.

Agentens pligter og rettigheder over for parterne i arbejdsaftalen.

Stk. 1. En agent er forpligtet til efter bedste evne at virke for afslutning af engagementer for de arbejdssøgende.

Stk. 2. Ingen agent må medvirke til afslutning af aftaler, der er åbenbart ubillig for den engagementssøgende, eller bringe aftaler i stand, som er i strid med de ved overenskomst mellem parternes organisationer fastsatte regler for engagementer.

Stk. 3. Agenten skal påse, at der ikke træffes aftaler, der er i strid med bestemmelserne i denne lovs § 18, stk. 3, og §§ 19-22.

Stk. 1. Ingen agent må nægte en arbejdssøgende eller en arbejdsgiver sin bistand; dette

gælder, selvom vedkommende tillige søger andre agents mellekomst til istandbringelse af en arbejdsaftale, men den pågældende skal i så fald give underretning herom til de agenter, som han henvender sig til, og der må ikke opgives forskellige vederlagsvilkår til agenterne. Såfremt der handles herimod, er de pågældende agenter ikke forpligtet til at yde vedkommende - det være sig en arbejdssøgende eller en arbejdsgiver — bistand i ét år regnet fra henvendelsen til agenten.

Stk. 2. Har den arbejdssøgende eller arbejdsgiveren gjort sig skyldig i misligholdelse med betalingen af det agenten lovlig tilkommende vederlag, jfr. §§ 10 og 11, bortfalder pligten til at yde den pågældende bistand såvel for den agent, overfor hvem der foreligger misligholdelse, som for andre agenter, indtil betaling har fundet sted.

Stk. 1. En agent må ikke erlægge ydelser til eller, bortset fra det ham lovlig tilkommende vederlag, jfr. §§ 10 og 11, modtage ydelser fra den arbejdssøgende eller arbejdsgiveren eller nogen i forbindelse med denne stående person.

Stk. 2. En agent må heller ikke træffe aftaler, der binder ham til udelukkende eller dog fortrinsvis at skaffe engagementer til bestemte virksomheder. Aftaler, hvorved en af de i § 1, stk. 1, nævnte personer forpligter sig til at søge engagement gennem en bestemt agent, er uforbindende for den pågældende.

Stk. 3. Det er ligeledes forbudt en agent at indtræde som part i engagementsaftalen mellem den arbejdssøgende og arbejdsgiveren.

§ 10

Stk. 1. Ved engagement af artister er agentens provision 10 % af den artisten i henhold til engagementsaftalen tilkommende løn for et tidsrum af indtil 6 måneder, selvom engagementet måtte være af længere varighed. Tilsvarende regel finder anvendelse ved engagement af artist-ensembler.

Stk. 2. Ved andre engagementer er agentens provision 10 % af lønnen for den første måned og 5 % af lønnen for de følgende 2 måneder og ved engagement af ensembler (mindst 3 personer) 5 % af lønnen for de første 3 måneder. Ved engagement af personer, som har bopæl i udlandet, herunder udenlandske ensembler, er provisionen 10 % af lønnen for de første 3 måneder. Udover de angivne provi-

sionsbeløb må ingen provision modtages, selv om engagementet er af længere varighed.

Stk. 3. Forlængelse af engagementsperioden berettiger ikke agenten til provision som for nyt engagement, selvom arbejdsaftalen forlænges ved ny aftale med arbejdsgiveren.

Stk. 4. Agentens vederlag forfalder til udbetaling forholdsmæssig samtidig med den optrædendes vederlag, og den del af provisionen, der skal udredes af den optrædende, skal arbejdsgiveren på agentens forlangende tilbageholde i den optrædendes løn. Forskud på provision må ikke ydes ved engagement til optræden her i landet.

Stk. 5. Den agenten tilkommende provision betales af den arbejdssøgende og arbejdsgiveren med halvdelen hver¹⁾

Stk. 6. Ingen agent må afgive nogen del af det ham tilkommende vederlag hverken til den arbejdssøgende eller til arbejdsgiveren eller nogen i forbindelse med denne stående person.

Stk. 7. Agenten må ikke forlange godtgørelse for sædvanlige til engagementets istandbringelse medgående udgifter.

§ 11

Stk. 1. Vederlag til agenten skal kun erlægges, når aftalen kommer i stand under hans medvirken. Har en agent efter anmodning indledet nærmere forhandling om et bestemt engagement, og parterne derefter på grundlag af agentens indledende arbejde afslutter en aftale uden agentens yderligere mellemkomst, har agenten dog krav på provision.

Stk. 2. Agentens provision skal kun betales, såfremt arbejdsaftalen opfyldes, i tilfælde af delvis opfyldelse i forhold til den oppebårne løn. Hvis arbejdsaftalen ikke opfyldes, er agenten dog berettiget til provision, såfremt ikke opfyldelsen skyldes misligholdelse fra en af parternes side. Gør den ved misligholdelsen krænkede part ikke krav gældende over for misligholderen, bortfalder agentens krav mod den krænkede part, men det står ham frit for at indtale sit fulde krav hos misligholderen. Blicher den optrædende syg, har agenten krav på provision i henhold til foranstående bestemmelse, således at provisionen beregnes i forhold til den oppebårne sygehjælp, jfr. §§ 21—22.

Stk. 3. Såfremt parterne ved gensidig overskomst ophæver aftalen, har agenten dog krav på fuld provision.

¹⁾ Tre af udvalgets medlemmer foreslår stk. 5 affattet således: Den agenten tilkommende provision betales af den arbejdssøgende.

Kapitel III.

Arrangører, husagenter og impressarier.

§ 12

Stk. 1. Virksomhed, der består i at arrangere optræden for de i § 1, stk. 1, omhandlede personer helt eller delvis for disses egen regning og risiko, må kun finde sted i henhold til bevilling, der udfærdiges og udøves i overensstemmelse med reglerne i kapitel I.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8 finder tilsvarende anvendelse på arrangører.

§ 13

Stk. 1. Arrangementsaftaler skal indgås skriftligt.

Stk. 2. For sin virksomhed må arrangøren kun beregne sig honorar i overensstemmelse med en af justitsministeriet efter indhentet erklæring fra de interesserede organisationer fastsat tarif. Ved udarbejdelsen af tariffens bestemmelser angående honorarets størrelse skal der tages hensyn til arrangørens samlede indtægt af arrangementet.

Stk. 3. Udover det i stk. 2 nævnte honorar må der ikke for selve arbejdet med arrangementet tages vederlag af den optrædende eller af personer, der i øvrigt deltager i arrangementet. Såfremt arrangøren deltager i den økonomiske risiko, kan der herfor beregnes et særligt i kontrakten fastsat vederlag. Godtgørelse for udlæg kan kun fordres, når der derom er truffet aftale med den optrædende, og kun for så vidt de har været rimelige.

Stk. 4. Opnår arrangøren en omsætningsrabat for annoncering i blade og tidsskrifter m. v., tilfalder den ham, hvorimod opnået rabat ved lejemål af lokale, hvori fremførelsen skal ske, godskrives den optrædende. Vederlag for trykning af plakater, billetter, programmer o. l. må ikke overstige rimelige dagspriser.

Stk. 5. Arrangøren er forpligtet til samtidig med udfærdigelsen af arrangementskontrakten at give et specificeret omkostningsoverslag, der, for så vidt ikke særlige omstændigheder indtræffer, så vidt muligt skal overholdes.

Stk. 6. Arrangøren kan samtidig med, at aftalen om arrangementet indgås med den optrædende, fordrer forudbetaling af leje for det eller de lokaler, i hvilke fremførelsen skal ske. 4 uger før denne kan arrangøren derhos fordrer resten af de omkostninger, der indeholdes i overslaget, betalt af den optrædende. Honoraret skal erlægges ved regnskabsaflæggelsen.

§ 14

Stk. 1. Arrangøren skal til enhver tid på forlangende underrette den optrædende om forløbet af arrangementet og senest 10 dage efter den stedfundne optræden aflægge regnskab over for ham under vedlæggelse af de til regnskabets revision fornødne bilag.

Stk. 2. Arrangøren må kun udstede fribilletter eller adgangskort til nedsat pris, når der foreligger udtrykkelig aftale derom med den optrædende. Er salget af billetter eller adgangskort overdraget arrangøren, skal de af ham udlevere fribilletter eller frikort tydeligt kendetegnes som sådanne. Fribilletter eller frikort skal, når det forlanges af den optrædende, uddeles.

Stk. 3. Ikke solgte eller uddelte billetter eller kort skal bilægges regnskabet.

§ 15

Det påhviler arrangøren efter bedste evne at sørge for, at den stedlige dagspresse gør den pågældende optræden til genstand for formentale.

§ 16

Stk. 1. Justitsministeren kan meddele en person (husagent) tilladelse til at virke for afslutning af engagementer til et etablissement, der beskæftiger de i § 1, stk. 1, nævnte personer, på betingelse af, at han kun udfører denne virksomhed for et bestemt etablissement, og at han ikke under nogen form oppebærer vederlag eller ydelser af anden art af dem, der søger engagement, eller af disses agenter.

Stk. 2. Bestemmelserne i denne lovs § 7, stk. 2 og 3 og § 9, stk. 3, finder også anvendelse på husagenter.

Stk. 3. Tilladelsen kan til enhver tid tilbagekaldes.

§ 17

Stk. 1. Uanset bestemmelsen i § 1, stk. 1, er det tilladt en person, der ikke er agent, for betaling at skaffe engagement til en enkelt optrædende eller et enkelt ensemble, hvortil han har en fast og varig tilknytning (impresario, kunstnersekretær, forretningsfører).

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte personer må ikke modtage ydelser fra arbejdsgiveren eller nogen i forbindelse med denne stående person, ligesom det er dem forbudt at indtræde som part i engagementsaftalen mellem den optrædende og arbejdsgiveren.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i § 1, stk. 3, kan

en person for egen regning placere et enkelt ensemble, hvis forestillinger han selv har sat op.

Kapitel IV.

Arbejdsaftalen.

§ 18

Stk. 1. De i dette kapitel indeholdte regler finder anvendelse, hvad enten arbejdsaftalen indgås under medvirken af en agent eller ej.

Stk. 2. Arbejdsgiveren må ikke afslutte aftaler, der er åbenbart ubillige for den optrædende.

Stk. 3. Arbejdsgiveren må ikke i aftalen betinge provision til sig selv eller andre.

§ 19

Stk. 1. Såfremt et engagement afsluttes for længere tid end en uge, skal aftalen indgås skriftlig. Hver af parterne kan, selvom engagementet er af kortere varighed, forlange aftalen skriftlig fastslået. Der skal udleveres hver af parterne et eksemplar af de skriftlige kontrakter.

Stk. 2. Arbejdsaftalen skal foruden angivelse af arbejdets art indeholde bestemmelse om arbejdssted, arbejdstid og om det vederlag, der skal ydes den optrædende. Aftalen skal indgås for en bestemt periode med angivelse af tidspunktet for engagementets begyndelse og ophør eller - dog kun for musikers vedkommende - på ubestemt tid med et bestemt opsigelsesvarsel. Opsigelsesvarslet skal, når forholdet er indgået ugevis, mindst være 7 dage til en lønningsdag. Er forholdet indgået for en længere periode, skal opsigelse ske senest den 15. i en måned til ophør den 1. i den følgende måned.

Stk. 3. Såfremt der i tidsbestemte forhold er forbeholdt prolongationsret, og arbejdsgiveren vil benytte sig af denne ret, skal der gives skriftlig meddelelse herom senest 8 dage eller, hvis den optrædende godtgør at have andet tilbud, senest 15 dage forinden den aftalte engagementstids udløb.

Stk. 4. Prolongationsret kan ved engagement for en halv måned eller derunder forbeholdes for et tilsvarende tidsrum, ved engagement af længere varighed for et tidsrum svarende til halvdelen af engagementsperioden, dog i intet tilfælde udover 2 måneder. Prolongationsretten kan kun benyttes for et bestemt tidsrum, ophørende den 15. eller den sidste dag i en måned.

Stk. 5. For skuespillere, der optræder i en sammenhængende forestilling som revy-, kabaret- eller varietéforestilling og lignende, er engagementsperioden mindst 1 måned.

Stk. 6. Aftaler, der begrænser den optrædendes adgang til at tage arbejde efter et engagements ophør, er ugyldige.

§ 20.

Såfremt der aftales kost og logi som en del af lønnen, skal værdien af kost og logi fastsættes til et bestemt beløb, og det skal på ethvert tidspunkt under kontraktens forløb stå den optrædende frit for at forlange det pågældende beløb kontant udbetalt mod at give afkald på kost og logi.

§ 21.

Stk. 1. Bliver den optrædende som følge af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, har han ikke krav på løn, men på sygehjælp, såfremt han ikke har pådraget sig sygdommen med forsæt eller ved grov uagtsomhed, eller han ikke ved engagementets indgåelse svigagtig har fortiet, at han led af den pågældende sygdom. I tilfælde af svangerskab udbetales ligeledes sygehjælp, medmindre svangerskabet er fortiet ved engagementets indgåelse.

Stk. 2. Sygehjælpen ydes kun i tilfælde af sygdom, der har været mindst 4 sammenhængende dage. Den ydes med et beløb svarende til den optrædendes løn, for så vidt angår restaurationsmusikere dog kun $\frac{2}{3}$ af lønnen. Sygehjælpen kan ikke overstige 10 kr. pr. dag og tilkommer ikke den optrædende, der har en løn på over 20 kr. pr. dag.

Stk. 3. For engagementer på 1 måned eller derunder har den optrædende ikke krav på sygehjælp. For engagementer på over 1 måned, men ikke over 2 måneder har han krav på sygehjælp i 3 sygedage, for engagementer på over 2 måneder, men ikke over 3 måneder har han krav på sygehjælp i 6 sygedage og så fremdeles, således at antallet af sygedage med krav på sygehjælp stiger med 3 dage for hver måned, engagementet er indgået. For ikke tidsbestemte engagementer bestemmes antallet af sygedage med krav på sygehjælp efter den tid, engagementet har været. Antallet af sygedage med krav på sygehjælp kan for samme arbejdssted i intet tilfælde overstige 18 dage inden for 1 år.

Stk. 4. Såfremt en skuespiller ikke optræder som solist, men i en sammenhængende forestilling som revy-, kabaret, eller varietéforestilling

og lignende, tilkommer der ham i tilfælde af sygdom, når han har været i tjeneste y_{10} af engagementstiden, fuld løn i y_{10} af denne og derefter halv løn i y_{10} af engagementstiden. Sygehjælpen kan i intet tilfælde overstige 30 kr. pr. dag.

§ 22.

Stk. 1. Såfremt en optrædende uforskyldt bliver syg, efter at engagementet er tiltrådt, og kontraktsforholdet kun er indgået for - eller for ikke tidsbestemte forhold har været —15 dage eller derunder, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve arbejdsaftalen, når den pågældende ikke er arbejdsdygtig efter 3 dages forløb. Hvis engagementet er indgået for - eller for ikke tidsbestemte forhold har været - et længere tidsrum, berettiger uforskyldt sygdom - bortset fra artistengagementer - ikke arbejdsgiveren til at hæve arbejdsaftalen. For artisters vedkommende kan arbejdsgiveren bringe forholdet til ophør efter 7 dages forløb. Arbejdsgiverens ret til at hæve arbejdsaftalen berøver ikke den optrædende krav på sygehjælp efter de foran i § 21 angivne regler.

Stk. 2. Såfremt et medlem af en artisttrup bliver syg, og truppens præstationer derved bliver væsentligt forringet, kan arbejdsgiveren, dersom trupmedlemmet ikke er arbejdsdygtig efter 3 henholdsvis 7 dages forløb, jfr. stk. 1, bringe truppens engagement til ophør. Ophævelsen berøver ikke det syge trupmedlem retten til sygehjælp efter reglerne i § 21. De øvrige medlemmer af truppen har ikke krav på løn under et trupmedlems sygdom, medmindre arbejdsgiveren forlanger, at de skal optræde. Afskæres de øvrige medlemmer således fra at oppebære løn, har de tilsvarende ret til at oppebære engagementet som arbejdsgiveren.

Stk. 3. Medfører et trupmedlems sygdom ikke en væsentlig forringelse af truppens præstationer, kan arbejdsgiveren ikke hæve engagementet.

§ 23.

Reglerne i §§ 19-22 kan ikke fraviges ved aftale til skade for den optrædende.

§ 24.

Justitsministeriet autoriserer blanketter til normalkontrakter, der skal benyttes af parterne ved enhver engagementsaftale. Normalkontraktens bestemmelser kan, for så vidt de angår de i §§ 19-22 indeholdte bestemmelser, ikke fraviges til skade for den optrædende. Træffes der

i øvrigt bestemmelser, der afviger fra normalkontrakten, skal sådanne afvigelser for at være bindende for parterne tydeligt tilkendegives i aftalen.

§ 25

De lokaler, hvori optræden finder sted, og de **til** lokalerne hørende garderober skal godkendes af justitsministeriet, der kan give almindelige forskrifter for lokalernes indretning.

Kapitel V.

Straffe-, ophævelses- og overgangsbestemmelser.

§ 26

Overtrædelse af bestemmelserne i denne lovs kapitel I til **III** straffes med bøde.

§ 27.

Stk. 1. Denne lov træder i kraft den.....

Stk. 2. Fra samme dato at regne ophæves lov nr. 167 af 13. april 1938, for så vidt angår de i samme lov indeholdte bestemmelser om privat arbejdsanvisning for musikere i hotel- og restaurationsvirksomheder.

Stk. 3. Den, der ved lovens ikrafttræden i de sidste 5 år som hovederhverv har drevet virksomhed, hvortil der efter denne lov kræves bevilling, har krav på bevilling, såfremt han opfylder betingelserne i § 2, stk. 1, og **det** efter indhentet erklæring fra de interesserede organisationer godtgøres, at virksomheden har været udøvet på en sådan måde, at det må anses for forsvarligt at meddele bevilling.

