

[Gustav Pedersen.]

Tilfælde godt kan have rent praktisk Værdi for Principalerne. Hvis man tænker sig den jo ikke ualmindelige Situation, at en Principal ønsker at udskifte en Funktionær, der ikke egner sig for Arbejdet eller ikke svarer til hans Forventninger, saa vil han, ifølge Lovens Bestemmelser, blive nødt til at give den paagældende Funktionær 3 Maaneders Opsigelsesfrist, hvis denne har været der mere end et halvt Aar. Han har da 2 Maaneder til at søge sig en ny Arbejds-kraft i, og saa kan den nye Funktionær paa lovlig Maade frigøre sig for Forholdet til sin tidligere Principal. Altsaa — hvis man virkelig vil indordne sig under det, der er Aanden i Loven, vil mange Principaler være i Stand til ved Nybesættelse at søge Funktionærerne i langt videre Kredse, end de har kunnet hidtil, hvor de var nødt til at sørge for at faa en, der kunde rejse i Utide, eller som allerede var ledig.

Det andet Princip, man har søgt at fastholde, er dette, at Bestemmelserne om Opsigelsesvarelets Længde ikke bør fragte de underordnede Funktionærer Adgang til paa organisationsmæssig Maade at faa deres økonomiske Interesser varetaget gennem en af de faglige Hovedorganisationer. Men da dette forudsætter, at de kan indgaa under de almindelige Varslingsbestemmelser, som findes i September-Forliget af 1899, har det været nødvendigt at give Udtryk herfor, og det har man gjort i sidste Afsnit af § 2 ved at slaa fast, at under lovligt varslet Arbejdsstandsning hviler de personlige Opsigelsesfrister. I øvrigt er denne Bestemmelse i Overensstemmelse med den Dom, som Højesteret afsagde om dette Forhold i Anledning af en Sag, der var rejst fra „Vølund“s Side mod De samvirkende Fagforbund og Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund.

Det er endvidere — og det synes jeg, der er Grund til at omtale her, selv om det gælder alle Paragrafferne — slaaet fast i Loven, at den gælder ikke blot, hvor det drejer sig om personlige Aftaler, men ogsaa i de Tilfælde, hvor der eksisterer kollektive Overenskomster. Det er en rent praktisk Foranstaltning, som jeg vil tro, at alle, der har med disse Forhold at gøre, vil erkende er nødvendig. Jeg behøver blot at pege paa det ret dagligdags Eksempel, at en stor Virksomhed har en kollektiv Overenskomst, som omfatter en Del af Firmaets Personale, men ikke det hele, fordi der er nogle, der er uorganiserede. Dette kan afføde de mest forvirrede Tilstande, idet en Funktionær, der er ansat i Virksom-

heden, alt efter som han gaar ind i Organisationen eller ud af Organisationen, skifter Opsigelsesfrist ustandselig. Altsaa bare det, at Manden maaske en Maaned er slettet som Restant, gør, at han kommer ind under Loven, medens han en Maaned Tid efter, naar han har betalt sit Kontingent, igen kommer ind under den kollektive Overenskomst. Saa kaotiske Forhold er det umuligt at arbejde under i Praksis, og derfor er det nødvendigt, at de Bestemmelser, der er gældende, har Gyldighed baade for uorganiserede og for organiserede, baade hvor der er individuelle Arbejdsaftaler, og hvor der er kollektive Overenskomster.

Jeg vil ogsaa gerne her have Lov til at gøre opmærksom paa, at det selvfølgelig er Lovens Forudsætning, at fra det Øjeblik Loven træder i Kraft, ophører de hidtil gældende Aftaler, der vedrører Forhold, som falder ind under Lovens Paragraffer.

§§ 3 og 4 er nødvendige supplerende Paragraffer til Opsigelsesparagrafferne og bygger paa den gældende Retscoutume. Dem skal jeg altsaa ikke komme nærmere ind paa.

Det samme gælder i Virkeligheden § 5 og § 6, dog faar Sygelønsbestemmelserne en Tilføjelse, der gør det muligt at træffe en særlig Aftale om Ret til at betragte Engagementet som ophørt, naar der har været 120 Dages Sygdom i et Aar.

I § 7 er der indført en Bestemmelse, som ikke tidligere har været almindeligt gældende for Privatfunktionærer, nemlig en Efterløn til Enker og efterladte paa 3 Maaneders Løn. Bestemmelsen er den samme, som er gældende for Tjenestemænd i Henhold til Tjenestemandsløven, og jeg vil tro, at den i vide Kredse vil blive betragtet som en haardt tiltrængt, human Foranstaltning, fordi netop en Funktionærs Dødsfald rammer de efterladte saa haardt, som Tilfældet er.

§ 9 og § 10 er gældende Retscoutume og giver ikke Anledning til særlig Omtale.

§ 11, der vedrører Konkurrenceklausulerne, er en beskeden Forbedring af det, der hidtil har været gældende. Jeg regner med, at der i alle Kredse er Enighed om, at der skal sættes skarpe Grænser for, hvor stærkt man har Lov til at binde en Funktionær til ikke at kunne arbejde inden for sin Branche eller i sit Fag efter Fratrædelsen af sin hittidige Plads.

I § 13 slaas det fast, at der ikke kan træffes Aftaler, der er ringere for Funktionæren end Lovens Bestemmelser. Der har i denne Forbindelse været rejst det Spørgsmaal, om ikke denne Paragraf ogsaa skulde