

[Arbejdsministeren.]

det er derfor kun naturligt, at der til Betyggelse af Funktionærernes Stilling paalægges Arbejdsgiveren visse Indskrænkninger.

Det er disse Forhold, der har begrundet Funktionærloven, og de anførte Betragtninger virkede i sin Tid ved Lovens Behandling paa Rigsdagen med en saadan Styrke, at Loven blev vedtaget enstemmigt i saavel Folketinget som Landstinget.

Funktionærloven giver paa en Række Omraader Funktionæren en Minimumsbeskyttelse, som ikke kan fraviges ved Aftaler, men det meget betydelige Spørgsmaal om Lønnens Størrelse berøres ikke af Loven. Lønfastsættelsen og videregaaende Fordele ud over Loven er fortsat overladt til individuelle Aftaler og Organisationsoverenskomster.

Da Funktionærloven som nævnt var en Nydannelse, var det meget naturligt, at Loven indeholdt en Bestemmelse om, at den skulde optages til Revision, naar der var indhentet Erfaringer med Hensyn til Lovens Virkninger. I den gældende Lovs § 16 bestemmes derfor, at den skal optages til Revision i Rigsdagssamlingen 1941—1942. Revisionen er imidlertid blevet udskudt fra Aar til Aar, senest ved en Lov af 15. Marts 1947. Efter denne vil Forslaget til Revision være at fremsætte i indeværende Rigsdagssamling.

Det her fremsatte Lovforslag hviler paa et Udkast, som er udarbejdet af et af Arbejds- og Socialministeriet i April 1946 nedsat Udvalg. Dette Udvalg havde til Opgave at undersøge, hvorvidt de Erfaringer, der var indvundet siden Lovens Ikrafttræden den 1. November 1938, maatte give Anledning til at foretage Ændringer i Loven, og eventuelt at stille Forslag om saadanne Ændringer.

Som et Resultat af Udvalgets Overvejelser har dette i Slutningen af December Maaned 1947 til Arbejdsministeriet afgivet en Betænkning, hvori det bl. a. udtales, at der inden for Udvalget er Enighed om, at Funktionærloven i det store og hele har løst sin Opgave tilfredsstillende, men at Erfaringerne fra de Aar, Loven har virket, dog viser, at en yderligere Udbygning af Loven er naturligt.

Udvalget har derfor udarbejdet et Udkast til en ny Funktionærlov, og dette Udkast er Udtryk for, at det fortsat er paa krævet ved Lovgivningsforsanstaltninger at regulere Forholdet mellem Arbejdsgiveren og de Funktionærer, hvis Arbejdskraft i det væsentlige staar til Arbejds-

giverens Disposition, og som gennem deres faste Tilknytning til Virksomheden indtager en Tjenestestilling, i hvilken de er undergivet Arbejdsgiverens Instruksion.

Udvalgets Udkast, der med tilhørende Bemærkninger findes aftrykt i den til Medlemmerne omdelte Betænkning, har efter Betænkningens Afgivelse været gennemgaaet i Arbejdsministeriet, og Lovforslaget er i Overensstemmelse med Udvalgets Udkast, idet der dog til dette er føjet nogle mindre Overgangsbestemmelser.

De væsentligste Ændringer i Forhold til den gældende Lov er følgende:

Lovforslaget søger at raade Bod paa en vis Uklarhed, som har hersket med Hensyn til Lovens Omraade, ligesom dette udvides ved, at Begrænsningen til at omfatte Funktionærer i private Erhvervsvirksomheder ophæves, saaledes at kun Tjenestemænd under Stat og Kommune og enkelte andre undtages fra Loven.

Arbejdsministeriet har forhandlet med Finansministeriet vedrørende Spørgsmaalet om Inddragelse under Funktionærloven af Statens ikke-tjenestemandsansatte Personale, og Finansministeriet har ikke noget at indvende imod, at Funktionærloven anvendes over for dette Personale.

Bestemmelserne om Opsigelsesfrister samt ulovlig Udeblivelse, Bortgang og Bortvisning svarer i det store og hele til de gældende Regler. Der er kun Tale om nogle mindre Ændringer, der til Dels tilsigter at tydeliggøre Reglerne.

Vedrørende Virkningerne af Funktionærens Sygdom foreslaas en mindre Forbedring af Funktionærens Retsstilling. Efter den gældende Lov kan det ved skriftlig Kontrakt bestemmes, at Funktionærens Ansættelse betragtes som bortfaldet uden særligt Opsigelsesvarsel, naar Funktionæren inden for et Tidsrum af 12 paa hinanden følgende Maaneder har oppebaaret Løn under Sygdom i i alt 120 Dage. Det har herved været tilsigtet at undgaa, at Arbejdsgiveren straks af Funktionærens Sygdom skal føle sig tilskyndet til at opsigge denne. Denne Bestemmelse har imidlertid i mange Tilfælde fundet Optagelse i Organisationernes Aftaler, hvorved den har mistet sin Karakter af Undtagelsesbestemmelse og i vidt Omfang har erstattet Hovedregelen, at Funktionæren i Tilfælde af Sygdom kun kan opsiges med sædvanligt Varsel.

Denne Udvikling maa anses for en vidtgaaende Beskæring af Funktionærens Rettigheder, og det foreslaas derfor i Lovforslaget, at Undtagelsesbestemmelsen for at have Gyldighed skal indføres i den enkelte