

Til lovforslagets enkelte bestemmelser bemærkes:

Ad nr. 1.

Efter den gældende funktionærlovs § 1, stk. 2, er det en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældendes arbejdskraft i det væsentlige står til disposition for vedkommende virksomhed. Denne bestemmelse er af domstolene fortolket således, at den ansatte kan anses for funktionær, når han beskæftiges omkring halvdelen af normal arbejdstid.

Under hensyn til den stigende anvendelse af deltidsarbejdende, specielt for så vidt angår gifte kvinder, og til den samfundsmæssige interesse i at fremme tilgangen af arbejdskraftreserver, er det fundet rimeligt at inddrage deltidsarbejde under funktionærloven i et noget videre omfang, end det er muligt efter den gældende lov. Der stilles derfor forslag om, at deltidsarbejde af erhvervsmæssig karakter skal være omfattet af funktionærloven, for så vidt den ansatte af vedkommende arbejdsgiver beskæftiges gennemsnitlig mindst 15 timer ugentlig.

Ad nr. 2.

Efter den gældende funktionærlovs § 2, stk. 1, kan arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren fra arbejdsgiverens side kun bringes til ophør ved opsigelse efter forudgående varsel i overensstemmelse med de nærmere regler i bestemmelsens stk. 2, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter eller på prøve, og disse arbejdsforhold ikke vedvarer ud over 3 måneder.

Under hensyn til, at ansættelse på prøve sædvanligvis sker med henblik på senere fast tilknytning til virksomheden, har man fundet det rimeligt, at der også for sådanne arbejdsforhold indføres et — kortere — opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side.

Det foreslås derfor, at der indføres en bestemmelse om et opsigelsesvarsel på mindst 14 dage i sådanne arbejdsforhold.

Der stilles endvidere forslag om, at opsigelse såvel fra arbejdsgiverens som fra funktionærens side for at være gyldig skal ske skriftligt, medmindre der er tale om arbejdsforhold af midlertidig karakter eller på prøve. Uanset at der efter dansk rets almindelige regler ikke stilles krav om skriftlighed ved indgåelse og ophævelse af aftaler, har man fundet det hensigtsmæssigt at afskære den tvivl, der efter erfaringerne ofte kan forekomme med hensyn til, om opsigelse har fundet sted.

De i øvrigt til lovens § 2, stk. 1-4, foreslåede ændringer, der tilsigter en lovteknisk mere hensigtsmæssig affattelse af bestemmelserne, er af redaktionel karakter.

Ad nr. 3.

I overensstemmelse med den udvikling, der har fundet sted på arbejdsmarkedet, og hvorefter der for store overenskomstområder er indgået aftaler om værn for funktionærer mod usaglige opsigelser, foreslås der i funktionærloven indføjet en bestemmelse om pligt for arbejdsgiveren til at yde funktionæren godtgørelse i sådanne tilfælde.

Det er efter forslaget en betingelse for denne pligt, at funktionæren er fyldt 20 år, at den pågældende har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år før opsigelsen, og at opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

Afgørelsen af de heromhandlede sager forudsættes truffet af de almindelige domstole i lighed med øvrige spørgsmål vedrørende funktionærloven. I de tilfælde, hvor arbejdsforholdet omfattes af en kollektiv overenskomst, i hvilken der er fastsat regler om godtgørelse for uberettiget opsigelse, vil det dog følge af de almindelige processuelle regler, at sager herom vil være at indbringe for de overenskomstmæssigt instituerede organer. Det bemærkes herved, at det følger af funktionærlovens § 21, at funktionæren ikke i henhold til overenskomsten kan stilles ringere med hensyn til opnåelse af godtgørelse for usaglig opsigelse end efter forslagets bestemmelser.

Med hensyn til spørgsmålet om størrelsen af den godtgørelse, der tilkommer en uberettiget afskediget funktionær, bemærkes, at godtgørelsen efter forslaget skal fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder.

Under hensyn til, at godtgørelsen ikke kan fastsættes efter almindelige erstatningsretlige regler, idet den ikke skal modsvare et tab for funktionæren, har man fundet det rigtigt at foreslå fastsat et maksimum for godtgørelsen. Denne kan — bortset fra de tilfælde, hvor funktionæren har mere end 10 års anciennitet i pågældende virksomhed, jfr. nedenfor — herefter som hovedregel ikke overstige funktionærens løn i halvdelen af den opsigelsesfrist, som den pågældende har krav på i medfør af bestemmelserne i lovens § 2, stk. 2 (jfr. lovforslagets § 2, stk. 2 og 3), altså højst svarende til 3 måneders løn. Såfremt funktionæren ved opsigelsen er fyldt 30 år, er det dog skønnet rimeligt at åbne adgang til ydelse af en godtgørelse, svarende til 3 måneders løn, uanset om det funktionæren tilkommende opsigelsesvarsel, jfr. foran, ikke måtte berettige ham til en godtgørelse af denne størrelse.

Regeringen er imidlertid af den opfattelse, at det herudover vil være nødvendigt at tilgodese de til-