

## [Iver Poulsen.]

ham, der har bevisbyrden, og at bestemmelsen i denne situation faktisk er meningsløs.

Hvad angår opsigelsesvarslet i prøvetiden, finder vi ingen grund til at ændre den nuværende regel, hvorefter der ikke skal gives varsel, medmindre der er særskilt aftale herom. Vi finder ikke, at der bør gives en regel, der er let at omgå, således som man vil kunne gøre det ved at benytte midlertidig ansættelse og vikaransættelse, og vi finder, at det er urimeligt, at den lille arbejdsgiver, en detailhandler f. eks. eller en beskeden agenturvirksomhed, ikke straks skal kunne skille sig af med den prøvetidsansatte funktionær, der måske på ansættelses første dag viser sig aldeles umulig.

Mest betænkelige er vi ved, at opsigelsen skal ske skriftligt. Jeg har beskæftiget mig mere indgående med dette spørgsmål ved første behandling og skal kun her minde om, at skriftlighed faktisk er en uting. Man kender ikke ret meget til krav om skriftlighed i dansk ret, og det er rimeligt at undgå dette krav, fordi det kun kan føre til misbrug og til processer.

Lad mig først sige, at kravet om skriftlig opsigelse ikke er nogen beskyttelsesregel. Arbejdsgiveren skal nok klare sig. Man kan lade trykke opsigelsesblanketter i Arbejdsgiverforeningen, som man kan uddele til organisationens medlemmer, og så er det bare at sætte navn over og underskrift under. Derimod er der tilsyneladende ingen, der har skænket funktionæren nogen tanke, for både han og den mindre, uorganiserede arbejdsgiver vil være ilde stillet under en sådan regel. Den vil formentlig aldrig trænge rigtig igennem, og man må huske på, at der her i landet formentlig afgives titusindvis af opsigelser hvert år, og jeg vil gerne vide, hvorledes man forestiller sig, at det skulle gå op for folk, at denne ret dagligdags disposition nu pludselig gælder til Wandsbek, hvis den ikke er skrevet ned. Det turde være helt sikkert, at reglen ikke vil blive anvendt og respekteret undtagen i de meget store, velorganiserede virksomheder. I de fleste tilfælde vil det gå således, at en af parterne siger op, således som man nu har gjort det i årtier, og så er den sag i orden. Men hvis det nu er arbejdsgiveren,

der har sagt op, og funktionæren ikke har kunnet få en ny stilling, så kan denne funktionær komme på fratrædelsesdagen og sige: jeg ved udmærket godt, at du har sagt mig op, men det var jo bare noget, du sagde, og du skulle have skrevet det ned. Jeg vil have løn i 3-4 måneder endnu.

Også den omvendte situation kan tænkes, at funktionæren har sagt op, og den dag, han vil rejse, kan arbejdsgiveren, der ikke har fundet en afløser, sige ligesådan: jeg ved udmærket godt, at du har sagt op, men det skulle være skriftligt, så nu bliver du her en måned til, ellers er det misligholdelse, og så vil jeg have erstatning.

Således vil denne regel sikkert komme til at virke i praksis. Vi vil komme til at stå over for en række sager, hvor vore domstole må afsige domme, der går stik imod, hvad der er bevist og soleklart, bare fordi en form ikke er overholdt. Reglen om skriftlig opsigelse vil så afgjort ramme de små; skriftlig opsigelse vil være vanskelig at gennemføre for de små virksomheder og for de mest underordnede funktionærer, ofte dem med den ringeste uddannelse, og den kan kun tænkes praktiseret i storindustrien og storhandelen. Reglen vil føre til uro, processer og åbenbart uretfærdige domme.

Hvad angår reglerne om usaglig opsigelse, har jeg ved første behandling udtalt, at vi fandt det ganske rimeligt, at der blev gennemført sådanne, når de kunne tjene til værn for den midaldrende funktionær med lang tids trofast tjeneste bag sig; men jeg gjorde også gældende, at der efter vor opfattelse ikke er grund til at yde unge funktionærer med kort anciennitet denne beskyttelse. Ingen, der er under 20 år, er således knyttet til en virksomhed, at han behøver eller med rimelighed kan forvente særlig beskyttelse ud over den, funktionærløven i almindelighed yder ham. Et enkelt års ansættelse giver efter vor opfattelse heller ikke et sådant grundlag.

Endelig er der bestemmelsen om tantieme og gratiale. Den er blevet kritiseret af Foreningen af Arbejdsledere i Danmark i bladet Arbejdslederen for december 1963, side 210. Kritikken rettede sig imod ordet „vederlægges“, imod at lade reglen omfatte de tilfælde, hvor funktionæren vederlægges