

[Arbejdsministeren.]

usikkerhed med hensyn til, om den deltidsarbejdende i givet fald er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, og hertil kommer, at det må anses for rimeligt at søge deltidsarbejde inddraget under funktionærloven i et noget videre omfang end hidtil. På den anden side må det erkendes, at der kan foreligge tilfælde, hvor den pågældende ganske vist beskæftiges med funktionærmæssigt arbejde, men hvor omfanget af beskæftigelsen er så ringe, at det ikke kan være rimeligt at søge forholdet bragt ind under loven. Ud fra disse synspunkter foreslår regeringen, at det fastsættes som en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitligt mindst 15 timer ugentlig. Dette indebærer, at det hidtidige krav i lovens § 1, stk. 2, om, at den pågældendes arbejdskraft i det væsentlige står til disposition for vedkommende virksomhed, bortfalder, og konsekvensen heraf må være, at den pågældende kan have funktionærstatus flere steder.

Kravet om, at den ansatte indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner, foreslås opretholdt.

Der findes i funktionærloven enkelte bestemmelser, der forudsætter skriftlighed, for at den pågældende disposition har retsgyldighed, men i øvrigt stilles der — i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler — ikke krav om skriftlighed, hverken ved indgåelse eller ophævelse af ansættelsesforhold.

Imidlertid har der i praksis i et ikke ringe antal tilfælde foreligget tvivl med hensyn til, om — og navnlig fra hvilken side — ophævelse af ansættelsesforholdet har fundet sted, og for på forhånd at skabe klarhed og dermed undgå retssager i disse situationer har man ment det rigtigst at imødekomme et fra flere funktionærorganisationers side fremsat ønske om, at opsigelse — såvel fra arbejdsgiverens som fra funktionærens side — for at være gyldig skal foreligge skriftligt.

Som bekendt blev der ved hovedaftalen af 1960 imellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark De samvirkende Fagforbund gennemført almindelige bestemmelser om erstatning i til-

fælde af usaglige afskedigelser. Tilsvarende regler blev ved den såkaldte tiltrædelsesoverenskomst af 1961 gennemført for den del af funktionærområdet, der overenskomstmæssigt dækkes af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og Kontor- og Handelsfagenes Arbejdsgiverforening, og disse regler er endvidere overført til betydelige funktionærgrupper uden for nævnte overenskomstområde. Endelig findes der inden for forsikringsfunktionærområdet bestemmelser om erstatning for usaglige opsigelser.

I overensstemmelse med den således stedfundne udvikling på arbejdsmarkedet har regeringen fundet det rimeligt i funktionærloven at indføre en almindelig bestemmelse om pligt for arbejdsgiveren til at yde funktionæren godtgørelse i tilfælde af usaglig opsigelse. 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.

De to nævnte hovedorganisationer oprettede ved deres indbyrdes aftale et afskedigelsesnævn til behandling af sådanne sager, og ved tiltrædelsesoverenskomsten er der etableret et lignende organ. Regeringen har overvejet, om der i funktionærloven burde institueres et særligt organ til afgørelse af sager om usaglig opsigelse i de tilfælde, hvor sådanne sager ikke i kraft af overenskomstmæssige bestemmelser henhører under et af parterne oprettet nævn. Man har imidlertid herved ment at måtte lægge afgørende vægt på, at de uoverensstemmelser, som i øvrigt opstår inden for funktionærlovens område, henhører under de almindelige domstole, og har derfor fundet, at også sager om usaglige opsigelser bør finde deres afgørelse på denne måde. Det skal for en ordens skyld understreges, at sager om usaglige opsigelser i de tilfælde, hvor arbejdsforholdet omfattes af en kollektiv overenskomst, i hvilken der er fastsat regler om godtgørelse for usaglig opsigelse, skal indbringes for de overenskomstmæssigt instituerede organer. Sådanne sager skal afgøres efter de i overenskomsten indeholdte regler, medmindre disse stiller funktionæren ringere end forslagets be-