

## F. t. l. vedr. retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

universiteterne, Danmarks tekniske Højskole og Danmarks Lærerhøjskole. Herudover omfatter forslaget også undervisningsvirksomhed på seminarier, teknika, handelseksamen, handelsskoler og tekniske skoler samt højskoler, landbrugsskoler og husholdningsskoler m. v.

Endelig stilles der forslag om, at personer, hvis arbejde består i øvrigt tilsvarende undervisning, inddrages under funktionærloven. Der sigtes herved bl. a. til undervisningsvirksomhed på aftenskoler og inden for forsvarrets civilundervisning samt sådanne øvrige former for undervisningsvirksomhed, der i det hele er af tilsvarende karakter som den inden for skolevæsenet og ved institutioner for videregående undervisning stedfindende virksomhed.

Det bemærkes, at en udtømmende opregning af de af forslaget omfattede former for undervisningsvirksomhed vanskeligt lader sig give, og at de i det foregående nævnte områder derfor kun tjener som eksempler på de af forslaget omfattede grupper.

Det bemærkes endvidere, at forslagsstillerne for så vidt angår den i funktionærlovens § 1, stk. 2, indeholdte bestemmelse, hvorefter det bl. a. er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mindst 15 timer ugentlig, har forudsat, at kun den til egentlig undervisning medgåede tid kommer i betragtning ved bedømmelse af, hvorvidt personer, der beskæftiges med undervisning, opfylder den omhandlede betingelse for funktionærstatus.

## Til nr. 3.

Ifølge gældende lov er de af sømandsloven omfattede funktionærer omfattet af funktionærlovens §§ 10-14 om organisationsret og mægling. Det foreslås, at de tillige inddrages under funktionærlovens § 2 a, som sikrer funktionæren godtgørelse i tilfælde af opsigelse, som ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

## Til nr. 4.

Ifølge den gældende lovbestemmelse forlænges opsigelsesvarslet med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder. Dette foreslås ændret, således at opsigelsesvarslet forlænges med 2 måneder for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 9 måneder.

Opnåelsen af det højeste opsigelsesvarslet forudsætter herefter 9 års anciennitet, og det forekommer rimeligt, at en arbejdsgiver, der har kunnet drage nytte af en arbejdstagers initiativ og arbejdsindsats i 9 år eller mere, yder en sådan medarbejder den forøgede aftrygheden i ansættelsen, de forlængede varsler indebærer.

## Til nr. 5.

Ifølge den gældende lovbestemmelse skal i tilfælde af en virksomheds ejerskifte, funktionærens anciennitet for ejerskiftet medregnes fremover ved beregningen af ansættelsestidens længde, såfremt ansættelsesforholdet fortsættes hos den nye ejer. Dette kan dog fraviges ved skriftlig aftale med den nye arbejdsgiver. Adgangen til at træffe sådan aftale foreslås ophævet for at hindre følgende i praksis anvendte fremgangsmåde:

Ved virksomheders afhændelse — eller fusion — udsættes funktionærene, der måske i en betydelig årrække har været med til at bygge virksomheden op, for, at virksomhedens indehaver før virksomhedens overdragelse opsiges disse med lovligt varsel, således at overdragelsen til den nye indehaver — eller fusionen — først gennemføres, når varslerne er udløbet. En sådan opsigelse kan, som anført, i tilfælde, hvor funktionærene fortsætter hos den nye ejer, kombineres med en aftale om, at den før ejerskiftet erhvervede anciennitet bortfalder. Denne mulighed vil være udelukket, hvis den foreslåede ændring gennemføres, og en køber tvinges således til at medtage under sine købsovervejelser den økonomiske risiko, inddræben i bestående engagementer med betroede medarbejdere indeholder, og dette vil formentlig få indflydelse på salgsprisen af virksomheden, således at det i realiteten er de betroede medarbejders tidligere arbejdsgiver, der kommer til at betale for denne tryghed for medarbejderne.

## Til nr. 6.

Motiveringen for den foreslåede ændring er etablering af yderligere tryghed i ansættelsen.

Den nuværende lovtækst har ikke kunnet danne basis for gennemførelse af de i lovtæksten omhandlede godtgørelseskrav ved domstolene. Dette skyldes navnlig, at den nuværende lovtækst i realiteten indeholder en bevisbyrde, hvorefter det er funktionæren, der skal bevise, at en stedfunden opsigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet.

Med den nu foreslåede tekst lægges bevisbyrden over på arbejdsgiveren. Yderligere forhøjes erstatningsbeløbene som en konsekvens af ændringerne i bestemmelserne vedr. visse opsigelsesvarslers længde. De øvrige ændringer er af lovteknisk art.

De foreslåede ændringer skulle etablere større sikkerhed mod „urimelige afskedigelser“ over for funktionærer med mange års anciennitet.

## Til nr. 7.

Gældende lovs § 3 omhandler erstatning i tilfælde af, at funktionæren uberettiget nægtes adgang til eller bortvises fra tjenesten, og har således nær