

[Arbejdsministeren]

sammenfatte dem i nogle få siders enkle regler. Tilværelsen er så mangfoldig, at man en gang imellem er nødt til at give køb i forhold til den ideelle målsætning.

Hermed sluttede spørgsmålet.

Spm. nr. 487

9) Til *arbejdsministeren* af:

Ole Henriksen (SF):

»Vil ministeren sikre, at der udfærdiges mere præcise retningslinjer for anvendelsen af arbejdsformidlingslovens § 63, stk. 1, pkt. 2, og stk. 5?«

Skriftlig begrundelse

Afskediges en lønmodtager med begrundelsen »samarbejdsvanskeligheder«, »uoverensstemmelser« eller lignende motiveringer, medfører dette i de fleste tilfælde en karantæne på 5 uger i A-kassen.

Dette svarer til en bruttoindtægt på 9.420 kr. for den pågældende.

Karantænen idømmes i henhold til arbejdsformidlingslovens § 63, stk. 1, pkt. 2, der har følgende ordlyd:

»Dagpenge må ikke udbetales til et medlem, som uden fyldestgørende grund forlader sit arbejde, eller hvis ledighed skyldes utilbørlig adfærd på arbejdspladsen.«

I arbejdsdirektoratet har der udviklet sig en fortolkningspraksis om begrebet »utilbørlig adfærd«, som er ensbetydende med, at ansvaret for eventuelt opståede samarbejdsvanskeligheder altid lægges på lønmodtageren, hvis ikke det modsatte kan bevises.

I praksis er det umuligt at få en arbejdsgiver eller dennes repræsentant til at erkende, at han bærer ansvaret – eller i det mindste et medansvar – for, at der var opstået samarbejdsvanskeligheder.

Denne praksis, som tilsyneladende er udviklet administrativt i henhold til lovens § 63, stk. 5, og hvorefter arbejdsdirektøren og landsarbejdsnævnet skal udarbejde de nærmere regler om sanktionerne mod de afskedigede, må være utilsigtet set ud fra et almindeligt retspolitisk synspunkt.

I de her nævnte tilfælde optræder arbejdsgiveren som anklageren ved at give sin subjektive opfattelse af grunden til en afskedigelse, og såfremt han fastholder denne op-

fattelse, idømmer han samtidig administrativt lønmodtageren en bøde på 9.420 kr.

Arbejdsministeren (Svend Auken):

Efter arbejdsformidlingslovens § 63, stk. 1, medfører et selvforskyldt arbejdsophør karantæne efter regler, som er fastsat i henhold til § 63, stk. 5, i samme lov.

Hr. Ole Henriksen siger i begrundelsen for sit spørgsmål, at der i arbejdsdirektoratet har udviklet sig en fortolkningspraksis om begrebet »utilbørlig adfærd«, som er ensbetydende med, at ansvaret for opståede samarbejdsvanskeligheder altid lægges på lønmodtageren, hvis ikke det modsatte kan bevises.

Jeg vil gerne hertil sige, at bedømmelsen af, om et arbejdsophør er selvforskyldt, ikke baseres på en fast administrativ praksis, men vurderes konkret i hvert enkelt tilfælde, idet det er nødvendigt, forinden der træffes en afgørelse, at finde frem til årsagen til det konkrete arbejdsophør og dermed til, hvem der direkte eller indirekte har været årsag hertil.

Specielt vedrørende samarbejdsvanskeligheder kan jeg oplyse, at det i første række er et bevisspørgsmål, hvad der er sket, og hvad der i øvrigt ligger til grund for arbejdsophøret, og herefter er det et spørgsmål om på så objektiv en måde som muligt at vurdere disse beviser.

Ved bedømmelsen af sagen vil det ofte indgå som et moment, om den faglige organisation har været inddraget. Direktoratet har kun i specielle tilfælde mulighed for at tilsidesætte resultatet af en faglig forhandling. Der idømmes herefter karantæne, når det er sandsynliggjort, at arbejdsophøret skyldes samarbejdsvanskeligheder, og at disse i det væsentlige skyldes medlemmets egne forhold.

Om udfærdigelsen af mere præcise retningslinjer kan jeg oplyse, at der for tiden arbejdes på en bekendtgørelse med tilhørende vejledning om såvel arbejdsvægning som arbejdsophør, men at en sådan bekendtgørelse nødvendigvis må udfærdiges i generelle linjer af hensyn til, at de fleste sager må undergives en konkret vurdering.

Ole Henriksen (SF):

Jeg vil takke ministeren for svaret, men sige, at jeg er ikke helt tilfreds, for jeg synes