

Bemærkninger til forslaget

Der er til forskellig tid forskellig opfattelse af, hvor belastende det er at miste sit arbejde. I dag må det anses for noget nær en katastrofe.

Forskellige tiders opfattelse har – sammen med andre faktorer – givet sig udslag i forskellige maksimumsgrænser for erstatning ved usaglig afsked.

- Funktionærloven 3 måneders løn
- Lov om lige behandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. 26 ugers løn
- Lov om lige løn til mænd og kvinder 26 ugers løn
- Lov om barselorlov m.v. 26 ugers løn
- Lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold 78 ugers løn

Arbejdsgiveren skal bøde forskelligt – ikke efter handlingens indhold, men efter tanken bag den.

Arbejdsgiveren bøder forskelligt efter eget valg. For hvem kan granske hans hjerte og nyrer efter

forklaringen på afskedigelsen. Han kan udmærket sige ét og mene noget andet.

Han kan beslutte sig for at ville afskedige medarbejderen og derefter beslutte sig for begrundelsen. Han kan slå op i »tabellen« og finde den for ham billigste påstand.

Erstatningerne må rettes op efter, at det i dag er en tungere belastning at miste sit arbejde, end det var ved fastsættelsen af de henholdsvis 3 måneders og 26 ugers løn som erstatning.

Erstatningernes størrelse skal kunne afskrække arbejdsgiveren fra usaglige afskedigelser.

Som erstatningerne er i dag, vil den »billigste« påstand samtidig være den, der hårdest belaster den afskedigede.

En funktionær, der afskediges med begrundelsen »samarbejdsvanskeligheder«, vil oftest have svært ved at finde andet arbejde igen. Begrundelsen er meget almindeligt brugt – også, hvor der er al mulig grund til at mene, at begrundelsen dybest set er en anden.