

[Arbejdsministeren]

hængig af funktionærens alder og anciennitet.

En af disse grænser er de 3 måneders løn, der er omtalt i bemærkningerne til det foreliggende forslag. Den gælder for funktionærer, der er fyldt 30 år, men for dem, der har været beskæftiget mindst 10 år, kan godtgørelsen gå op til 4 måneders løn, og efter 15 år kan den blive på 6 måneders løn.

Skal man tale om en enkelt maksimumsgodtgørelse efter funktionærloven, er det altså ikke 3 måneders løn som anført i bemærkningerne, men 6 måneders løn. Hertil kommer, at denne godtgørelse kan kombineres med fratrædelsesløn, der kan løbe op i 3 måneders løn og erstatning i forbindelse med manglende overholdelse af opsigelsesvarslet m.m.

Jeg har omtalt funktionærloven så indgående for at vise, at det er en misforståelse at tro, at det er en enkel sag blot at udskifte 3 måneder med 78 uger som ensrettet overgrænse. Fastlæggelse af en sådan grænse kan vanskeligt løsrives fra behandling af en række andre problemer i funktionærforholdet.

I den forbindelse kan jeg ikke lade være at undre mig over, at man nu stiller forslag om maksimumserstatning på 78 ugers løn i forbindelse med usaglig afskedigelse få år efter, at arbejdsmarkedets parter ved revision af hovedaftalen – det var i 1981 – har aftalt en grænse på 39 ugers løn for tilsvarende godtgørelse for urimelig afskedigelse.

Hvilke konkrete erfaringer er det i øvrigt, der kan begrunde, at lovgivningsmagten her skulle opfordre hovedaftalens parter til at ændre de 39 uger – ellers vil ensretningsformålet jo ikke være nået – og på den måde blande sig i parternes frie forhandlinger? Mig bekendt er bestemmelserne i hovedaftalen og funktionærloven kun anvendt i meget ringe omfang, og i ingen tilfælde har man endnu været ved at ramme imod loftet for godtgørelse.

I en oversigt over afskedigelsesnævnets praksis er den største godtgørelse således fastsat til 20 ugers løn. Det var i 1982, da overgrænsen var 39 ugers løn. Ved siden af funktionærloven nævnes i bemærkningerne de tre love vedrørende ligeløn, ligebehandling og barsel som tilfælde, hvor bestemmelser om maksimale erstatninger på 26 ugers løn bør justeres op til 78 ugers løn på linje med loven om beskyttelse mod afskedigelse

på grund af foreningsforhold. Også for disse love gælder, at de er af relativt ny dato, og at der kun findes en meget sparsom praksis, der ikke på nogen måde kan retfærdiggøre, at man nu skal tage dem op til revision. Selve den omstændighed, at man i 1982 fastsatte overgrænsen på 78 ugers løn som maksimum for brud på foreningsfrihedsbestemmelsen, kan ikke give en rimelig basis for en sådan revision. De 78 uger kom ind i loven som et kompromis omkring et meget specielt og afgrænset problem, og jeg minder om, at socialdemokratiet ved den lejlighed stemte imod de 78 ugers løn.

Jeg vil ikke hermed afvise, at der kan være brug for forenkling af de eksisterende regler om erstatning i den efterhånden noget komplicerede ansættelsesretlige lovgivning, men det kan ikke ske på baggrund af det foreliggende forslag, og jeg må derfor på regeringens vegne afvise forslaget.

Ole Vagn Christensen (S):

Det beslutningsforslag, som socialdemokratiet her har stillet, tager sit udgangspunkt i forholdene omkring afskedigelse af medarbejdere. Som lovgivningen og reglerne på arbejdsmarkedet er i dag, kan en arbejdsgiver, der ønsker at afskedige en medarbejder, frit vælge og vrage mellem forskellige begrundelser for fyringen og derigennem slippe billigere fra fyringen, medens medarbejderen bliver belastet med en eller anden ofte ret tilfældigt valgt begrundelse for fyringen, som kan gøre det overordentlig svært at få arbejdet igen.

Alle må være interesserede i den størst mulige grad af samarbejde på de danske virksomheder. Dette samarbejde skal være gensidigt og hvile på en gensidig tillid og respekt, som i øvrigt alle menneskelige relationer bør gøre det.

Vores opgave er at give dette samspil et lovgrundlag, der i videst muligt omfang fremmer samarbejdet og hjælper med at opbygge tilliden. I den forbindelse er det uholdbart at anvise vidt forskellige erstatningsregler for forskellige typer af afskedigelse.

Hvis man som funktionær afskediges på grund af samarbejdsvanskeligheder, som det jo ofte blot kaldes, får man ret til 3 måneders løn efter fyringen. Hvis man derimod