

I en række overenskomster er det endvidere foreskrevet, at forholdet forinden skal drøftes med tillidsrepræsentanten.

Det er ikke muligt i en generel regel at fastsætte de tilfælde, hvor en bortvisning vil være berettiget. Man kan alene generelt regulere visse formelle betingelser for en bortvisning. Disse kan være:

- a) som hovedregel en forudgående advarsel,
- b) en forhandling med tillidsrepræsentanten,
- c) en umiddelbar reaktion fra arbejdsgiveren og
- d) efter påkrav en skriftlig begrundelse herfor.

Til punkt 9

Opsigelsesvarslernes længde er et af de vigtigste elementer i tryghed i ansættelsen. Udgangspunktet bør være varslerne i funktionærloven, således at kortere varsel bør kræve en særlig begrundelse.

Der kan være anledning til særligt at nævne overvejelserne i betænkning 1022/1984 »Revision af funktionærloven«, afgivet af funktionærlovsudvalget om ændringer i den såkaldte 120-dages-regel i funktionærlovens § 5, stk. 2. På grundlag af denne regel har der på visse, herunder især offentlige arbejdspladser udviklet sig en særdeles uheldig praksis, hvorefter arbejdsgiveren automatisk, når de 120 dage er forløbet, foretager afskedigelse med det forkortede varsel uden hensyntagen til, om der f.eks. snart er udsigt til, at sygdommen er overstået.

For det andet er det urimeligt, at ansatte, der har været ansat i en lang årrække hos den samme arbejdsgiver, pludselig på grund af sygdom får forkortet opsigelsesvarslet betydeligt uden hensyntagen til ancienniteten på opsigelsestidspunktet.

Det nævnte udvalg har i enighed foreslået ændringer i loven, der tager højde for disse forhold. Udvalgets lønmodtagerrepræsentanter har endvidere foreslået, at det forkortede opsigelsesvarsel ikke skal kunne anvendes, når arbejdsudygtigheden skyldes arbejdsskade.

Disse forslag må indgå. Herudover må der tages stilling til betydningen af delvis sygefravær. Det bemærkes, at arbejdsministeren har udtalt, at delvis fravær – f.eks. halve dage – medregnes som hele dage i relation til 120-dages-reglen. Denne fortolkning, hvorom der verserer en sag ved domstolene, modvirker den syges muligheder for genoptagelse af arbejdet efter lang tids sygdom.

Til punkt 10

Forslaget skal – foruden at give øget tryghed i ansættelsen – hindre, at arbejdsgivere benytter arbejdsmangelsituationer til at foretage udrensninger i ar-

bejdsstyrken f.eks. af fagligt aktive, herunder tillidsrepræsentanter.

Til punkt 11

Forslaget tager især sigte på arbejdsmangelsituationer.

Efter funktionærlovens § 2 a har en funktionær ved opsigelse krav på fratrædelsesgodtgørelse, såfremt han har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år. Fratrædelsesgodtgørelsen, der udgør 1, 2 eller 3 måneders løn, har til formål at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer med lang tids beskæftigelse i virksomheden.

Såfremt man ved hjælp af fratrædelsesgodtgørelser ønsker tillige at motivere arbejdsgiverne til at undlade at foretage afskedigelser, er det nødvendigt, at anciennitetskravet nedsættes betydeligt. Det afgørende må endvidere være lønmodtagernes samlede anciennitet i virksomheden.

Forslaget skal kunne hindre, at der ved nedskæringer i en virksomheds arbejdsstyrke vælges at lukke danske afdelinger, idet de økonomiske konsekvenser her er mest *gunstige i forhold til lukning* af udenlandske afdelinger. Godtgørelsens størrelse må fastsættes i overensstemmelse hermed.

Til punkt 12 og 13

Lønmodtagernes retsstilling i ansættelsesforhold er uoverskuelig. Uoverskueligheden fremgår af følgende:

- 1) For store personalegrupper er forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager reguleret ved lov. Dette gælder for funktionærer, medhjælpere, sømænd, tjenestemænd, lærlinge og efg-elever.
- 2) Lønmodtagerbeskyttelsen er vidt forskellig i de forskellige love.
- 3) Store lønmodtagergrupper er uden en generel lovregulering af ansættelsesforholdet. Her gælder bestemmelserne i den kollektive overenskomst – eller eventuelt kun, hvad der er aftalt mundtligt eller skriftligt mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver.
- 4) Videre reguleres lønmodtagerens retsstilling i en række forskellige love som f.eks. ferieloven, lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder, lov om barselorlov, lov om værnepligtslov, lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og kapitel 5 a i lov om arbejdsformidling