

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren alene at bevise, at der er taget saglige hensyn.

Stk. 3. En afskedigelse, der er usaglig, underkendes efter påstand herom. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse.

Stk. 4. Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.«

Til § 16

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af et flertal (S, KF, SF, V, RV, CD og KRF):

4) I *stk. 4* udgår ordene »fravær på grund af«.

Til § 20

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

5) I *stk. 1* ændres ordene »1. april« til: »1. maj«.

Bemærkninger

Til nr. 1

Som sikring mod usaglige ansættelser er der behov for et regelsæt, der sikrer ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med de ansættelsesprocedurer, som arbejdsgiverne betjener sig af.

Til nr. 2

Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet bør naturligvis indebære, at denne ledelsesret forvaltes i overensstemmelse med gældende lov, og arbejdsgiverne må til enhver tid kunne bevise, at administrationen af ledelsesretten sker lovmedholdeligt.

Når arbejdsgiverne hæger om ledelsesretten, er det således naturligt også at lægge bevisbyrden for, at denne udøves ud fra saglige hensyn, hos dem, der er nærmest til at begrunde egne dispositioner.

Til nr. 3

Ved usaglige afskedigelser er genansættelse foruden dækning af løntabet i den mellemliggende periode eneste logiske konsekvens, såfremt den usagligt afskedigede lønmodtager ønsker dette. Det er i så henseende ikke rimeligt at imødegå en obligatorisk adgang til genansættelse med mulige efterfølgende samarbejdsvanskeligheder. Efter genansættelsen påhviler det begge parter at medvirke til et rimeligt samarbejde, og den genansattes manglende vilje hertil udgør en saglig afskedigelsesgrund. I situationen er det arbejdsgiveren, der har foretaget en usaglig afskedigelse, og denne må derfor naturligt bære risikoen, hvis samarbejdet ikke kan genetableres.

Godtgørelsen til den usagligt afskedigede lønmodtager, der ikke ønsker genansættelse, må i alle tilfælde fastsættes ud fra niveauet, der fastlægges i loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, idet der ikke ses at være nogen begrundelse for at behandle disse tilfælde forskelligt.

Der er efter Socialdemokratiets opfattelse heller ingen begrundelse for at behandle afskedigelse af lønmodtagere, der er afskediget, fordi de har fremsat krav om ligebehandling, anderledes end tilfælde, hvor en afskedigelse er begrundet i et fremsat ønske om at udnytte ret til fravær, eller fordi en sådan ret er udnyttet.

Til nr. 4

Efter ændringsforslaget vil der være omvendt bevisbyrde under hele graviditeten og i hele barsel- og adoptionsperioden, uanset om den pågældende lønmodtager har graviditetsorlov m.v. eller ej. Barsel- og adoptionsperioden er den periode, i hvilken en lønmodtager har ret til fravær, herunder perioden indtil fraværet finder sted.

Perioden slutter, når lønmodtageren vender tilbage fra orlov uden at have ret til yderligere fravær.

Til nr. 5

Ændringsforslaget er en følge af, at lovforsla-