

betydning for ansøgerens sociale eller erhvervsmæssige situation.

Jeg kan oplyse, at Justitsministeriet vil være særdeles imødekommende over for at meddele tilladelse efter denne bestemmelse i disse sager.

Jeg kan henholde mig hertil.

*Spørgsmål nr. 14:*

Hvorfor er bevisbyrden anderledes fordelt i arbejdsministerens lovforslag end den omvendte bevisførelse, som fra 1. maj 1989 har været gældende i lov om ligebehandling?

*Svar:*

Jeg henviser til min besvarelse af spørgsmål nr. 3.

*Spørgsmål nr. 15:*

Vil ministeren redegøre for alle lovgivningens regler om usaglig afskedigelse og den nærmere baggrund for forskelligheder mellem lovene (funktionærlove, medhjælperlove m.v.)?

*Svar:*

Foruden foreningsfrihedsloven må en oversigt over lovgivningens regler om usaglig afskedigelse i hvert fald henvises til følgende bestemmelser:

- Funktionærlovens § 2 b og § 3.
- Medhjælperlovens § 21, § 23 og § 26.
- Lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse § 3.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. § 16, jf. § 9.
- Lov om lige løn til mænd og kvinder § 3.
- Sømandslovens § 16, § 17 og § 18.
- Lov om værnepligtsorlov § 9, jf. § 2.

Herudover må det nævnes, at forvaltningsretlige grundsætninger stiller krav om saglighed på det offentlige område, også når det drejer sig om afskedigelser. Endvidere foreskrives der særlige procedurer, når det gælder afskedigelser af tjenestemænd.

Endelig kan visse EF-regler være umiddelbart anvendelige i dansk ret. Det gælder således diskriminationsforbudet i Forordning 1612/68, artikel 7.

Oversigten, som ikke nødvendigvis er udtømmende, suppleres naturligvis af en række

aftaler på arbejdsmarkedet; som eksempel kan nævnes § 4 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

De nævnte lovbestemmelser kan umiddelbart deles op i to grupper:

- a. Beskyttelse af bestemte grupper af ansatte mod usaglig afskedigelse.
- b. Beskyttelse mod afskedigelse af bestemte grunde.

Til gruppe *a* hører medhjælperloven, funktionærloven, sømandsloven, offentligt ansatte, tjenestemandloven. Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren kan afskedige de ansatte efter et frit skøn med det opsigelsesvarsel, som den pågældende har krav på ifølge lov, aftale eller sædvane. Hvis den ansatte har gjort sig skyldig i særlig grove forhold, kan han/hun bortvises uden varsel. Forskelle på den nærmere udformning af de nævnte bestemmelser må søges i gruppernes forskellige traditioner og arbejdsvilkår.

Funktionærlovens § 2 b bestemmer, at såfremt en opsigelse af en funktionær, der er fyldt 18 år, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes under hensyn til sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet.

Om en afskedigelse kan anses for rimeligt begrundet, må afgøres konkret. Bestemmelsen betyder en yderligere begrænsning af arbejdsgiverens ovenfor beskrevne frie afskedigelsesret. Baggrunden må formentlig søges i historiske forklaringer og »funktionærbegrebet«.

De forvaltningsretlige grundsætninger betyder en tilsvarende beskyttelse af de offentligt ansatte. De offentligt ansatte vil dog ikke, medmindre de er omfattet af funktionærloven eller tilsvarende aftale, kunne stille krav om en særlig godtgørelse ud over kravet på erstatning af et eventuelt tab.

Til gruppe *b* hører virksomhedsoverdragelsesloven, ligebehandlingsloven, ligelønsloven, lov om værnepligtsorlov og EF-forordning 1612/68, artikel 7, foruden naturligvis foreningsfrihedsloven.

Bortset fra loven om værnepligtsorlov og foreningsfrihedsloven skal lovenes baggrund søges i EF-regler.

Et fællestræk ved reglerne i denne gruppe er, at de skal sikre mod afskedigelse af særlige grunde, som lovgiver og/eller EF finder urime-