

## *Bemærkninger til forslaget*

Kristendemokraterne finder, at der er behov for at sikre alle lønmodtagere på det danske arbejdsmarked en række grundlæggende minimumsrettigheder. Arbejdsmarkedets parter har sikret danske lønmodtagere rettigheder på de anførte områder, men en stor del af det danske arbejdsmarked er ikke dækket af overenskomsterne indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Kristendemokraterne finder det ikke rimeligt, at en del af lønmodtagerne i praksis er retsløse på mange områder vedrørende løn- og arbejdsvilkår.

Omkring 30 pct. af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet angiver, at de ikke er omfattet af en overenskomst. Heraf er en del dog omfattet af funktionærlovens bestemmelser om forbud mod usaglig opsigelse og om opsigelsesvarsler.

Forslaget skal sikre, at alle lønmodtagere sikres minimumsrettigheder og dermed menneskeværdige forhold. Med forslaget afhjælpes nogle af de væsentligste ulemper ved den danske model.

Kristendemokraterne ønsker ikke med forslaget at gribe ind i arbejdsmarkedets parters ret til selv at fastlægge løn- og arbejdsvilkår ved overenskomster. Når det gælder forældrenes ret til hver 1 dags frihed i forbindelse med barns sygdom, påvirker forslaget dog arbejdsmarkedets parters ret til at fastlægge løn- og arbejdsvilkår ved overenskomstforhandlinger. På dette område finder Kristendemokraterne, at forældrene i høj grad har behov for lidt mere tid i hverdagen. I dag har forældrene kun ret til 1 dags fravær i alt i forbindelse med barns sygdom.

### *Bemærkninger til forslagens enkelte bestemmelser*

#### Ad 1) Beskyttelse mod usaglig opsigelse

I dag er lønmodtagere, der ikke er dækket af overenskomst, og som ikke er funktionærer, uden rettigheder, hvad angår beskyttelse mod usaglig opsigelse. I lov om ligebehandling af mænd og kvinder kan en lønmodtager, der forskelsbehandles på grund af køn, tilkendes en godtgørelse, jf. bekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002.

Beskyttelse mod usaglig opsigelse indebærer, at ledelsen skal have en rimelig grund til at afskedige en lønmodtager. Hvis ledelsen ikke har en rimelig grund, skal lønmodtageren have en godtgørelse eller krav på genansættelse.

Beskyttelse mod usaglig opsigelse er en vigtig del af det kollektive aftalesystem. En tilsvarende beskyttelse findes i funktionærlovens § 2 b, jf. bekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002.

Ad 2) Fratrædelsesgodtgørelse, der svarer til rettighederne i funktionærloven

Funktionærlovens § 2 a giver ret til fratrædelsesgodtgørelse. Ifølge denne bestemmelse har funktionæren krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis den pågældende afskediges eller bortvises uberettiget. Efter 12 års ansættelse er der krav om 1 måneders fratrædelsesgodtgørelse, efter 15 år 2 måneders godtgørelse og efter 18 år 3 måneders godtgørelse, jf. bekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002.

I nogle overenskomster er der også fastsat fratrædelsesgodtgørelser for ikkefunktionærer.

Ad 3) Opsigelsesvarsler, der er kortere end opsigelsesvarslerne i overenskomsterne og funktionærloven, men som alligevel sikrer lønmodtageren et rimeligt varsel ved opsigelse

Som udgangspunkt har lønmodtagere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som ikke er omfattet af en overenskomst, ikke krav på et opsigelsesvarsel. Imidlertid følger det af retspraksis, at arbejdstagere, der har været ansat i en periode, har krav på et opsigelsesvarsel, jf. U 1999.1471 Ø m.fl. Varslets længde afhænger af, hvilken type ansættelsesforhold der er tale om, og hvor længe ansættelsesforholdet har bestået. Retsspraksis er ikke helt entydig, men betyder, at arbejdstagere har krav på et passende opsigelsesvarsel.

Et fremtidigt lovforslag skal sikre alle arbejdstagere et opsigelsesvarsel, der ligger under det opsigelsesvarsel, der gælder i funktionærloven og i overenskomsterne, men som alligevel sikrer lønmodtageren et rimeligt varsel ved opsigelse. Længden af opsigelses-