

gerne om løn- og arbejdsvilkår. Kun på denne baggrund kan en mægling, der er udpeget i henhold til en anden bestemmelse i funktionærloven, som fastholdes, foretage en meningsfuld mægling. Desuden har en sådan forhandlingsprotokol stor bevismæssig betydning i en eventuel retssag.

Regeringen påstår, at arbejdsgiverne årligt vil spare 277 mio. kr., fordi pligten til at føre en forhandlingsprotokol fjernes. Langt størstedelen af besparelsen er imidlertid fiktiv. Årsagen er, at der på de fleste arbejdspladser er indgået overenskomst, hvori det er aftalt, at der skal udfærdiges referater af forhandlingsmødernes resultat, underskrevet af begge parter.

Det er desuden en klar forringelse for funktionærerne, at retten til at kræve en tjenesteattest fra en arbejdsgiver fjernes. Disse tjenesteattester bruges især i forbindelse med, at man søger andet arbejde. Ganske vist har man efter lovforslaget stadig ret til at få en skriftlig begrundelse, hvis man er blevet fyret. Men for at dokumentere ansættelsesperiodens længde skal lønmodtageren nu selv opbevare sit ansættelsesbevis. For en del lønmodtageres vedkommende kan ansættelsesbeviset desværre bortkomme ved et uheld, ikke mindst hvis ansættelsen er sket for 10 eller 15 år siden.

Med afskaffelsen af retten til en tjenesteattest kan lønmodtageren heller ikke længere kræve en beskrivelse af sin jobfunktion, som ofte vil være blevet ændret i løbet af ansættelsesperioden. Endelig bortfalder funktionærens ret til at kræve en arbejdsgivererklæring om sin aktuelle løn.

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldisflokkurin og Sambandsflokkurin var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

4. Ændringsforslag med bemærkninger

Ændringsforslag

Til § 1

Af *beskæftigelsesministeren*, tiltrådt af et *flertal* (udvalget med undtagelse af S og SF):

1) I det under *nr. 1* foreslåede § 2, *stk. 7, 3. pkt.*, ændres »opsigelsen indeholde oplysning« til: »arbejdsgiveren skriftligt oplyse«.
[Præcisering af arbejdsgiverens muligheder for skriftlig begrundelse]

Af *et mindretal* (S, SF og EL), tiltrådt af *et mindretal* (RV):

2) I den under *nr. 1* foreslåede ændring af § 2, *stk. 7*, indsættes som *4. pkt.*:

»Overtrædelse af bestemmelsen i 3. pkt. medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.«
[Opretholdelse af bestemmelsen om bødestraf ved manglende skriftlig begrundelse]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Der er i det fremsatte lovforslag stillet forslag om, at arbejdsgiveren skal opfylde en begæring fra funktionæren om en skriftlig begrundelse for afskedigelse ved at indskrive den i opsigelsen. Denne løsning faldt i god tråd med AMVAB-arbejdet, som lovforslaget udspringer af, idet arbejdsgiveren for at opfylde funktionærens begæring ikke nødvendigvis skulle udforme et nyt dokument, men blot skulle indskrive begrundelsen i den allerede eksisterende opsigelse. Imidlertid er der med formuleringen risiko for fortolkningstvivl, idet der kan opstå usikkerhed om, hvorvidt der skal være tale om ét og samme dokument, jf. formuleringen »opsigelsen«, samt om, hvornår afgivelsen af opsigelsen er rettidig. Med ændringsforslaget præciseres arbejdsgiverens muligheder for at opfylde funktionærens ret til en skriftlig begrundelse. Ændringsforslaget giver således mulighed for at opfylde en begæring om begrundelse enten i selve opsigelsen eller i et nyt dokument.

Afgivelsen af en skriftlig begrundelse om årsagen til afskedigelsen indvirker ikke på den gældende retstilstand angående afgivelse af en rettidig opsigelse. Strafbestemmelsen udgår med regeringens lovforslag

Til nr. 2

Mindretallet ønsker at fastholde den nuværende bestemmelse om, at arbejdsgivere, der ikke vil give en skriftlig begrundelse for afskedigelsen til en medarbejder, skal kunne straffes med bøde. Straffemuligheden er simpelthen med til at