

Funktionæren har nemlig fortsat adgang til de oplysninger, tjenesteattesten indeholder, i medfør af anden lovgivning. Hertil kommer, at begrundelsespligten bevares i funktionærlovens § 2, stk. 7, som et tredje punkt.

I forbindelse med forslaget om ophævelse af arbejdsgivernes protokolpligt mener jeg heller ikke, at der er tale om en forringelse af lønmodtagerrettigheder, idet der stadigvæk kan og bør finde dokumentation sted ved forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår mellem funktionærernes organisationer og arbejdsgiverne. Funktionærerne har netop valgt at lade sig repræsentere af en professionel organisation som skal varetage deres interesser. Der er således ikke tale om en forringelse af lønmodtagerrettigheder, da organisationen i lige så høj grad som arbejdsgiverne – som en professionel part på arbejdsmarkedet – har interesse i at sikre dokumentation af forhandlingerne.

Spørgsmål 4:

Kan ministeren bekræfte, at den eksisterende straffebestemmelse i § 17, stk. 2 udgår og ikke erstattes af en ny bestemmelse? I bekræftende fald, vil ministeren da være indstillet på at fremsætte ændringsforslag, der sikrer, at indholdet i den eksisterende straffebestemmelse videreføres?

Svar:

Det er korrekt, at der ikke er nogen straffebestemmelse i forbindelse med bevarelsen af ar-

bejdsgivernes pligt til at udforme en skriftlig begrundelse på begæring fra en afskediget funktionær.

Jeg er ikke indstillet på at fremsætte et ændringsforslag om indførelse af en bestemmelse om straf i form af bøde til statskassen, hvis en arbejdsgiver overtræder sin begrundelsespligt. Dette bygger på flere grunde.

For det første mener jeg ikke, at en sanktion i form af bøde har nogen reel præventiv effekt på dette område, og det kan oplyses, at ministeriet ikke har kendskab til, at der nogensinde er idømt en sådan sanktion ved domstolene efter den hidtidige straffebestemmelse.

For det andet mener jeg, at der i forvejen er indbygget en indirekte sanktionsmulighed i funktionærloven i og med, at en funktionær, som ikke får en skriftlig begrundelse på begæring, kan anlægge sag om usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2 b. Skriftlig begrundelse for afsked buges ofte netop som bevis i sager om usaglig afskedigelse, hvilket også fremgik af flere lønmodtagerorganisationers svar på høringen af lovforslaget. Hvis en arbejdsgiver ikke vil fremkomme med en skriftlig begrundelse for en afskedigelse, og der rejses en sag om usaglig afskedigelse under henvisning til § 2 b eller en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, vil det være nærliggende, at arbejdsgiverens manglende vilje til at overholde loven får processuel skadevirkning for arbejdsgiveren.