

Betænkning

over forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

(Afgivet af udvalget den 5. maj 1971).

Udvalget har behandlet lovforslaget i 10 møder og har herunder stillet spørgsmål til arbejdsministeren til skriftlig besvarelse.

Udvalget har modtaget skriftlig og/eller mundtlig henvendelse fra

Butikshandelens Fællesråd
Danmarks aktive Handelsrejsende af
1901

Dansk Arbejdsgiverforening
FTF — Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer
Grosserer-Societetet
Håndværksrådet og
Provinshandelskammeret.

Udvalgets arbejde har været koncentreret om, hvorvidt det var muligt at nå til enighed om de ændringer, man bør foretage i funktionærloven på baggrund af det her omhandlede lovforslag og på baggrund af det af medlemmer af den socialdemokratiske folketingsgruppe fremsatte lovforslag nr. 45. I forbindelse med disse drøftelser har man tillige indgående drøftet de af organisationerne fremsatte bemærkninger.

Et flertal (det konservative folkepartis, venstres og det radikale venstres medlemmer af udvalget) bemærker følgende:

For så vidt angår spørgsmålet om at lade personer, hvis arbejde består i undervisning inden for skolevæsenet, ved institutioner for videregående uddannelse eller i øvrigt tilsvarende undervisning blive omfattet af funktionærloven, må man fremhæve, at det af en af undervisningsministeriet givne redegørelse fremgår, at der ved overenskomster

eller regulativer m. m. er sikret mange af de grupper af ikke-tjenestemandsansatte pædagoger, som er beskæftiget med undervisning inden for de af undervisningsministeriet administrerede uddannelsesformer, ansættelsesvilkår, som enten svarer til tjenestemandenslovens, eller som er af omtrent samme indhold som funktionærloven, at disse grupper omfatter hovedparten af de personer, der varigt har undervisning som hovedbeskæftigelse, og at der for de undervisere, for hvem det anførte ikke gør sig gældende, hovedsageligt timelærere og løse vikarer, i almindelighed foreligger sådanne særlige forhold, at de ikke naturligt ville henhøre under regler svarende til funktionærlovens.

Flertallet har taget denne redegørelse til efterretning, men finder det i øvrigt ønskeligt, at funktionærloven — hvor dette ikke allerede måtte være tilfældet, og hvor ikke særlige grunde taler derimod — angiver minimumsstandard for underviseres ansættelsesvilkår, og opfordrer regeringen til at have opmærksomheden henledt herpå.

Spørgsmålet om at tilvejebringe bestemmelser til imødegåelse af usaglige opsigelser også for de af sømandsloven omfattede funktionærer bør løses i forbindelse med den af handelsministeriet nedsatte kommission om ændring i sømandsloven, hvor det allerede i sammenhæng med en række andre spørgsmål behandles med nævnte sigte. Da det er oplyst, at afslutningen af kommissionens arbejde er nært forestående, bør kommissionsbetænkningen afventes.

Vedrørende spørgsmålet om ændrede opsigelsesbestemmelser i tilfælde af sygdom

bemærkes, at ændring af disse bestemmelser må ses i sammenhæng med den kommende dagpengereform, således at det må tages op til fornyet vurdering på baggrund af denne reform, ligesom forbedring af den økonomiske sikring af efterladte bør overvejes i sammenhæng med den sociale lovgivning.

Det rejste spørgsmål omkring provisionslønnes gældsfor skrivninger og ret til faste forskudsbeløb er vanskeligt at overskue på det foreliggende grundlag, hvorved man henviser til justitsministeriets udtalelse af 11. februar 1971 (bilag 1), men problemet er egnet til videre overvejelse.

Vedrørende spørgsmålet om ændring af reglerne om indgåelse af aftaler om konkurrenceklausul må man henholde sig til arbejdsministerens vurdering (bilag 2), hvoraf fremgår, at en yderligere begrænsning af adgangen til at indgå konkurrenceklausul i funktionærforhold går ud over det hensigtsmæssige. Endvidere bemærkes, at man ikke forventer, at en ændring af bevisbyrden i forbindelse med sager om usaglig afskedigelse ville få betydning.

Mindretallet (socialdemokratiets og socialistiske folkepartis medlemmer af udvalget) deler ikke de foranstående vurderinger og har derfor stillet ændringsforslag om disse forhold. Bemærkningerne til disse ændringsforslag indeholder en fyldig argumentation vedrørende de ovenfor omhandlede spørgsmål, hvorfor man henviser hertil. Mindretallet har endvidere stillet ændringsforslag vedrørende bl. a. følgende yderligere spørgsmål:

Forlængelse af opsigelsesvarslerne som følge af opnået anciennitet, formindskelse af kravene til ansættelsestid i forbindelse med afskedigelsesløn, skærpelse af erstatningsreglerne for uberettiget nægtelse af at modtage funktionærer i sin tjeneste eller uberettiget bortvisning og om reglerne for fremskaffelse af lægeattest.

Udvalget har stillet ændringsforslag, tiltrådt af arbejdsministeren, hvorefter det sikres, at funktionærer, der er opsagt eller har afgivet opsigelse, ikke skal tåle afkorting i løn for den tid, der inden for arbejdstiden medgår til at søge ny beskæftigelse. Arbejdsministeren har stillet ændringsforslag vedrørende ikrafttrædelsestidspunktet,

hvilket ændringsforslag er tiltrådt af udvalget.

Herefter indstiller ovennævnte *flertal* lovforslaget til *vedtagelse* med de af arbejdsministeren og af udvalget stillede ændringsforslag.

Ovennævnte *mindretal* indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de af arbejdsministeren, af udvalget og af mindretallet stillede ændringsforslag.

Æ n d r i n g s f o r s l a g

Af et *mindretal* (Erling Dinesen, Karen Dahlerup Andersen, Poul Dalsager, Jørgen Peder Hansen, Egon Jensen, K. J. Mortensen og Poul Dàm):

Til § 1.

1) Foran nr. 1 indsættes som nye numre:

„01. I § 1, stk. 1, indsættes efter litra c) som nyt litra:

„d) Personer, hvis arbejde består i undervisning inden for skolevæsenet, ved institutioner for videregående uddannelse eller i øvrigt tilsvarende undervisning“.

02. § 1, stk. 1, litra d), der bliver litra e), affattes således:

„e) Personer, hvis arbejde overvejende er af de under a), b) og d), angivne art“.

2) Foran nr. 1 indsættes som nyt nummer:

„03. I § 1, stk. 2, indsættes efter „15 timer ugentlig“ ordene: „eller et timetal svarende til en tredjedel af den for området gældende arbejdstidsnorm“.

3) Efter nr. 1 indsættes som nyt nummer:

„04. I § 1, stk. 3, sidste pkt., ændres „§§ 10-14“ til: „§§ 2b og 10-14“.

4) Efter nr. 1 indsættes som nyt nummer:

„05. I § 2, stk. 3, ændres „1 måned“ til: „2 måneder“ og „6 måneder“ til: „9 måneder“.

5) I den under nr. 3 som § 2a foreslåede nye bestemmelse ændres „12, 15 eller 18 år“ til: „6, 9 eller 12 år“.

6) Efter nr. 3 indsættes som nyt nummer:
 „06. I § 2a, der bliver § 2b, udgår *stk. 1 og 2*, og i stedet herfor indsættes som *stk. 1*:

„Såfremt en arbejdsgiver opsiges en funktionær, der har erhvervet mindst 5 måneders opsigelsesvarsel, påhviler det arbejdsgiveren at dokumentere, at opsigelsen har været påkrævet på grund af funktionærens eller virksomhedens forhold. Kan arbejdsgiveren ikke dokumentere, at dette er tilfældet, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse, der fastsættes under hensyntagen til funktionærens ansættelsestid, alder og øvrige omstændigheder, der har relation til opsigelsen. Godtgørelsen skal mindst svare til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer funktionæren i henhold til § 2, *stk. 2 og 3*.“

Stk. 3 bliver herefter *stk. 2*.“

7) Efter nr. 3 indsættes som nye numre:
 „07. I § 3, *stk. 1*, ændres ordene „3 måneders varsel“ til: „5 måneders varsel“.

08. I § 3, *stk. 2*, ændres ordene „3 måneders varsel“ til: „5 måneders varsel“ (2 steder).

09. I § 3, *stk. 3*, ændres ordene „3 måneder“ til: „5 måneder“ (3 steder).“

8) Efter nr. 3 indsættes som nyt nummer:
 „010. § 4, 2. pkt., udgår.“

9) Efter nr. 3 indsættes som nyt nummer:
 „011. § 5, *stk. 2*, affattes således:

„*Stk. 2*. Er en funktionær uarbejdsdygtig på grund af sygdom i mere end 4 måneder, kan funktionæren opsiges med 2 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang; opsigelsen skal være afgivet, medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.“

10) Efter nr. 3 indsættes som nyt nummer:

„012. § 5, *stk. 3*, ophæves.“

11) Efter nr. 3 indsættes som nyt nummer:

„013. I § 5, *stk. 4*, der bliver *stk. 3*, ændres i 1. pkt. „14 dages varighed“ til: „4 ugers va-

righed“, og 2. pkt. affattes således: „Opfylder funktionæren ikke senest 8 hverdage efter at være blevet bekendt med arbejdsgiverens krav denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjensteforholdet uden varsel.“

12) Efter nr. 4 indsættes som nyt nummer:

„014. I § 6, *stk. 3*, 1. pkt., indsættes efter ordet „militærtjeneste“ følgende: „— herunder genindkaldelse til civilforsvarstjeneste —.“

13) I den under nr. 6 foreslåede affattelse af § 8 ændres „1, 2 eller 3 måneders løn“ til: „2, 4 eller 6 måneders løn“.

14) Efter nr. 6 indsættes som nye numre:

„015. Til § 9, *stk. 1*, føjes som sidste punktum:

„Eventuelle lånedokumenter eller gældsfor skrivinger, der har deres udsping i ydelser af den foran omhandlede karakter, mister deres gyldighed ved ansættelsesforholdets ophør.“

016. Til § 9, *stk. 2*, føjes som sidste punktum:

„Lånedokumenter eller gældsfor skrivinger, der har deres udsping i forskudsprovision, mister deres gyldighed ved ansættelsesforholdets ophør.“

15) Efter nr. 6 indsættes som nyt nummer:

„017. I § 9 indsættes efter *stk. 2* som nyt stykke:

„*Stk. 3*. Efter at en provisionslønnede funktionær, der i henhold til ansættelsesvilkårene har krav på faste forskudsbeløb, har afgivet eller modtaget opsigelse, er arbejdsgiveren i opsigelsesperioden pligtig at vedblive med at erlægge sådanne forskudsbeløb, der ikke inden for opsigelsesperioden kan bringes i modregning over for arbejdsgiverens eventuelle tilgodehavender fra tidligere ydede forskudsbeløb. Tilsvarende regler gælder, hvis arbejdsgiveren misligholder ansættelseskontrakten, herunder ulovligt bortviser funktionæren.“

Stk. 3 bliver herefter *stk. 4*.“

16) Nr. 7 affattes således:

„7. I § 9, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres „2a“ til: „2b“.“

Af *udvalget*, tiltrådt af *arbejdsministeren*:

17) Efter nr. 7 indsættes som nyt nummer:

„018. § 16, 1. pkt., affattes således:

„Efter at funktionæren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal arbejdsgiveren — uden afkortning i lønnen — give ham den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse.““

Af *mindretallet* under nr. 1:

18) Efter nr. 7 indsættes som nyt nummer:

„019. § 18, 2. pkt., affattes således:

„Den i 1. pkt. omhandlede forpligtelse kan med retsvirkning kun indgås af en funktionær, som har været ansat hos arbejdsgiveren i mindst 3 år, og som tillige indtager en særlig betroet stilling.““

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

Til § 2.

19) Paragraffen affattes således:

„§ 2.

Loven træder i kraft den 1. juli 1971.“

Bemærkninger.

Til nr. 1.

Ved forslaget inddrages personer, hvis arbejde består i undervisning inden for skolevæsenet, ved institutioner for videregående uddannelse eller i øvrigt tilsvarende undervisning, under funktionærloven, hvilket også gælder personer, hvis arbejde overvejende er af den beskrevne art.

I forbindelse med den i 1964 gennemførte revision af loven og et samtidigt hermed fremsat, beslægtet privat lovforslag rettede flere organisationer henvendelse til folketingsudvalget med ønske om, at pædagogisk virksomhed blev inddraget under funktionærloven.

I overensstemmelse med en henstilling i folketingsudvalgets betænkning nedsatte arbejdsministeren i 1964 et sagkyndigt udvalg, som på dette grundlag bl. a. har overvejet spørgsmålet om at inddrage personer, der beskæftiges med undervisning, og som ikke er tjenestemænd eller aspiranter til tjenestemandstillinger under staten, folkeskolen eller kommunerne, jfr. funktionærlovens § 1, stk. 3, under funktionærloven, og som til brug herfor har indhentet udtalelser fra en række ministerier.

Det fremgår af udvalgets i 1968 afgivne betænkning, at den siden funktionærlovens revision i 1948 stedfundne udvikling efter et mindretals opfattelse (repræsenterende funktionærorganisationer) gør det rimeligt at inddrage undervisningsvirksomhed under funktionærlovens område.

Ved den nærmere afgrænsning af persongrupper, der foreslås inddraget under funktionærloven, har forslagsstillerne på linje med det nævnte mindretal lagt vægt på, at kun personer, hvis arbejde består i undervisning af mere almen pædagogisk karakter, og som er tilknyttet egentlige undervisningsinstitutioner, bør inddrages under loven. Det er forslagsstillerne opfattelse, at sådanne former for undervisning som køreundervisning, danseundervisning, rideundervisning m. v. ikke bør medføre funktionærstatus, ligesom faglig oplæring på arbejdspladsen heller ikke bør inddrages under funktionærloven. Vedrørende afgrænsningen af de persongrupper, der foreslås inddraget under funktionærloven, bemærkes følgende:

Der stilles forslag om, at personer, hvis arbejde består i undervisning inden for skolevæsenet, inddrages under funktionærloven. Der sigtes herved til undervisningsvirksomhed i de af det offentlige drevne folkeskoler, gymnasieskoler og ungdomsskoler samt i private skoler, der driver tilsvarende virksomhed, herunder bl. a. efterskoler.

Der stilles dernæst forslag om, at personer, hvis arbejde består i undervisning ved institutioner for videregående uddannelse, inddrages under loven. Der sigtes herved først og fremmest til undervisningsvirksomhed på de højere læreanstalter såsom universiteterne, Danmarks tekniske Højskole og Danmarks Lærerhøjskole. Herudover omfatter forslaget også undervisningsvirk-

Bet. o. lovf. vedr. retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

somhed på seminarier, teknika, handelsgymnasier, handelsskoler og tekniske skoler samt højskoler, landbrugsskoler og husholdningsskoler m. v.

Endelig stilles der forslag om, at personer, hvis arbejde består i i øvrigt tilsvarende undervisning, inddrages under funktionærloven. Der sigtes herved bl. a. til undervisningsvirksomhed på aftenskoler og inden for forsvarrets civilundervisning samt sådanne øvrige former for undervisningsvirksomhed, der i det hele er af tilsvarende karakter som den inden for skolevæsenet og ved institutioner for videregående undervisning stedfindende virksomhed.

Det bemærkes, at en udtømmende opregning af de af forslaget omfattede former for undervisningsvirksomhed vanskeligt lader sig give, og at de i det foregående nævnte områder derfor kun tjener som eksempler på de af forslaget omfattede grupper.

Til nr. 2.

Ændringsforslaget er en følge af ændringsforslag nr. 1, idet der inden for undervisningsområdet i mange tilfælde er et pligtigt antal undervisningstimer pr. uge, som er betydeligt mindre end det i øvrigt almindeligt gældende antal arbejdstimer pr. uge, som 15 timers reglen er baseret på.

Det bemærkes endvidere, at forslagsstillerne har forudsat, at kun den til egentlig undervisning medgåede tid kommer i betragtning ved bedømmelse af, hvorvidt personer, der beskæftiges med undervisning, opfylder den omhandlede betingelse for funktionærstatus.

Til nr. 3.

Ifølge gældende lov er de af sømandsloven omfattede funktionærer omfattet af funktionærlovens §§ 10-14 om organisationsret og mægling. Det foreslås, at de tillige inddrages under funktionærlovens § 2 a, som sikrer funktionæren godtgørelse i tilfælde af opsigelse, som ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

Til nr. 4.

Ifølge den gældende lovbestemmelse forlænges opsigelsesvarslet med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6

måneder. Dette foreslås ændret, således, at opsigelsesvarslet forlænges med 2 måneder for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 9 måneder.

Opnåelsen af det højeste opsigelsesvarsel forudsætter herefter 9 års anciennitet, og det forekommer rimeligt, at en arbejdsgiver, der har kunnet drage nytte af en arbejdstagers initiativ og arbejdsindsats i 9 år eller mere, yder en sådan medarbejder den forøgelse af trykgheden i ansættelsen, de forlængede varsler indebærer.

Til nr. 5.

Forslagsstillerne kan tiltræde, at det pålægges arbejdsgiveren at udrede afskedigelsesløn, men retten til denne bør opnås på kortere tid end foreslået af arbejdsministeren.

Til nr. 6.

Motiveringen for den foreslåede ændring er etablering af yderligere trykghed i ansættelsen.

Den nuværende lovtæst har ikke kunnet danne basis for gennemførelse af de i lovtæksten omhandlede godtgørelseskrav ved domstolene. Dette skyldes navnlig, at den nuværende lovtæst i realiteten indeholder en bevisbyrde-regel, hvorefter det er funktionæren, der skal bevise, at en stedfunden opsigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet.

Med den nu foreslåede tekst lægges bevisbyrden over på arbejdsgiveren. Yderligere forhøjes erstatningsbeløbene som en konsekvens af ændringerne i bestemmelserne vedr. visse opsigelsesvarslers længde. De øvrige ændringer er af lovtæknisk art.

De foreslåede ændringer skulle etablere større sikkerhed mod „urimelige afskedigelser“ over for funktionærer med mange års anciennitet.

Til nr. 7.

Gældende lovs § 3 omhandler erstatning i tilfælde af, at funktionæren uberettiget nægtes adgang til eller bortvises fra tjenesten, og har således nær sammenhæng med opsigelsesreglerne og godtgørelsesreglerne, som er foreslået ændret under nr. 4 og 6. For så vidt angår den som nr. 07 foreslåede

ændring bemærkes, at den gældende lovs § 3, stk. 1, bestemmer, at arbejdsgiveren i tilfælde, hvor funktionæren har krav på højst 3 måneders varsel, er pligtig til at udrede en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket lovlige opsigelse kunne have fundet sted (forudsat at almindelige erstatningsregler ikke medfører større ansvar). Bestemmelsen foreslås ændret, således at den nu vedrører funktionærer med krav på højst 5 måneders opsigelsesvarsel, hvilket efter den under nr. 4 foreslåede ændring vil sige funktionærer med mellem 3 og 6 års anciennitet.

Den funktionær, der ikke har været ansat i virksomheden i mindst 3 år, vil normalt svarende til gældende regler alene kunne kræve en erstatning svarende til 1 månedsløn, respektive 3 måneders løn (beregnet efter principperne i § 2).

For så vidt angår den som nr. 08 foreslåede ændring bemærkes, at en funktionær, der har oparbejdet anciennitet svarende til f. eks. 7 måneders varsel eller 9 måneders varsel, således ved en ændring af lovbestemmelsen i overensstemmelse med det foreslåede ubetinget vil have krav på at modtage indtil 5 måneders løn (efter principperne i § 2), medens den resterende del af erstatningskravet behandles efter bestemmelserne i § 3, stk. 2. Den som nr. 09 foreslåede ændring er en konsekvens af nr. 07.

Til nr. 8.

Bestemmelserne i gældende lovs § 4, sidste pkt., fastsætter et minimum for arbejdsgiverens erstatningskrav i tilfælde af funktionærens udeblivelse eller bortgang fra tjenesten. Efter forslagsstillernes opfattelse er en arbejdsgiver, der udsættes for retsstridig optræden fra funktionærens side og derved påføres tab, tilstrækkeligt beskyttet i medfør af bestemmelserne i bestemmelsens 1. punktum og dansk rets erstatningsregler i øvrigt.

Med den nuværende lovtækst anvendes reglerne jævnlige af arbejdsgivere som presion og ofte under forhold, hvor arbejdsgiveren intet tab lider.

Hertil må føjes, at det i juridisk henseende er utraditionelt at yde erstatning for tab, der ikke dokumenteres, eller under forhold, hvor formodningen er for, at tab ikke er lidt.

Til nr. 9.

Ifølge den gældende lov kan det ved skriftlig kontrakt bestemmes, at en funktionær kan opsiges med 1 måneders varsel, såfremt han inden for et tidsrum på 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Dette foreslås ændret, således at opsigelse — uden skriftlig kontraktbestemmelse herom — kan finde sted med 2 måneders varsel, såfremt en funktionær har været syg i 4 måneder i sammenhæng. Efter den gældende bestemmelse er det endvidere en betingelse for opsigelsens gyldighed, at den afgives i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage, og medens funktionæren endnu er syg. Denne gyldighedsbetingelse foreslås indskrænket til, at opsigelse skal finde sted, medens funktionæren endnu er syg.

Motiveringen for forslaget er, at den nu gældende lovbestemmelse i praksis har vist sig vanskelig håndterlig af tekniske grunde. Yderligere er motiveringen den, at det forekommer urimeligt, at en funktionær, der f. eks. har oparbejdet en anciennitet svarende til 9 måneders opsigelsesvarsel, skal kunne afskediges med et varsel på 1 måned i den i loven beskrevne situation. Der er normalt her tale om funktionærer i en fremrykket alder, og forslaget tilsigter således også en betryggelse for de „ældre“ funktionærer i forhold til den nugældende retstilstand.

Til nr. 10.

Ifølge § 5, stk. 3, er arbejdsgiveren, såfremt denne yder funktionæren kost og logi som en del af lønnen, pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.

Bestemmelsen foreslås ophævet, da den efter den stedfundne udvikling må skønnes overflødig.

Til nr. 11.

Efter den gældende bestemmelse har arbejdsgiveren ret til at kræve lægeattest under sygdom af mere end 14 dages varighed, og undladelse af at efterkomme denne forpligtelse giver adgang til at hæve tjenesteforholdet uden varsel. Denne bestemmelse foreslås ændret og suppleret, således at pligten først indtræder ved 4 ugers sygdom, og således at der indrømmes funktio-

næren 8 hverdage til at fremskaffe erklæringen.

Motiveringen for den førstnævnte ændring er, at sygdom af kortere varighed ikke bør give arbejdsgiveren adgang til at udøve den pression over for funktionæren, der kan ligge i at fremsætte krav af den i § 5, stk. 4, omhandlede art; derimod forekommer det rimeligt, at arbejdsgiveren bevarer den omhandlede ret ved sygdom af længere varighed — det vil normalt sige sygdom af en varighed fra 4 uger og opefter, og risikoen for misbrug af den nugældende løvbestemmelse over for funktionærer, der ikke er bekendt med den strenge fortolkning, retspraksis er udtryk for, bortelimeres.

Sidstnævnte ændring er motiveret med, at der kan foreligge situationer, hvor der levnes funktionæren en helt urimelig kort frist til at fremskaffe den omhandlede specialerklæring, idet det efterhånden er almindeligt, at arbejdsgiverne forlanger specialerklæringen tilsendt inden 4 dage.

Retspraksis har efter forslagsstillernes opfattelse ikke taget tilstrækkeligt hensyn til undtagelsen, hvorefter den alvorlige konsekvens for funktionæren ikke indtræder, hvis der foreligger „fyldestgørende begrundelse“ for, at funktionæren ikke opfylder den i loven foreskrevne pligt.

Til nr. 12.

Motiveringen for denne ændring er den senest foreliggende højesteretsdom på dette område, hvorefter civilforsvarstjeneste sidestilles med militærtjeneste.

Til nr. 13.

Det anses for nødvendigt at fordoble efterlønnens størrelse.

Til nr. 14.

I § 9, stk. 1, bestemmes bl. a., at funktionærens udgifter til rejse m. v. skal bæres af arbejdsgiveren, som skal yde forskud til dækning heraf. I § 9, stk. 2, bestemmes, at forskud på provision kun af arbejdsgiveren kan kræves dækket i løntilgodehavende eller indtjent provision. Den foreslåede supplerer er nødvendig, da det forekommer, at arbejdsgivere, der yder forskud til rejse, provision etc. under ansættelsesforholdets beståen, lader funktionæren underskrive lånedokumenter eller frivillige

forlig, hvorefter de pågældende af arbejdsgiveren udbetalte beløb karakteriseres som „lån“, og på denne måde gøres bestemmelserne i § 9, stk. 1, og § 9, stk. 2, illusoriske.

Til nr. 15.

Motiveringen for det her fremsatte forslag er, at opsigelsesvarslerne for de provisionsvederlagte funktionærer ofte er helt illusoriske.

Såfremt en arbejdsgiver har ydet forskud på provisioner på en sådan måde, at funktionæren har en debetsaldo, der f. eks. svarer til funktionærens erstatningskrav i tilfælde af ulovlig bortvisning, misligholdelse etc., da modregner arbejdsgiveren simpelt hen forskudskontoens debetsaldo over for funktionærens erstatningskrav etc.

Det kan ikke antages for rimeligt, at en arbejdsgiver, der beskæftiger provisionslønt medhjælp, uvarslet skal kunne afbryde ansættelsesforholdet under forhold, hvor funktionæren står uden økonomiske midler og fra den ene dag til den anden befinder sig på fallittens rand. Arbejdsgiveren er nærmest til at bære risikoen for omfanget af de månedlige a conto-ydelser, der udbetales til funktionæren i henhold til ansættelsesaftalen, og arbejdsgiveren bør tage denne risiko med i de kalkuler, der foretages, før funktionæren ansættes, eller før den provisionsvederlagte funktionær bringer arbejdsgiverens varer i omsætning.

Til nr. 16.

Ændringsforslaget er redaktionelt.

Til nr. 17.

Da det er forekommet, at arbejdsgiverne fradrager betaling for den tid, funktionæren anvender til at søge anden ansættelse, og da dette standpunkt forekommer uacceptabelt, foreslås det at forhindre denne fremgangsmåde.

Til nr. 18.

§ 18, der omhandler indgåelse af konkurrenceklausuler, beskytter funktionæren dels ved at henvise til aftalelovens § 36 (bod) og 38 (konkurrenceklausul), dels ved at foreskrive, at sådanne klausuler kun med retsvirkning kan indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om ud-

nyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse.

Der stilles forslag om, at betingelserne ændres, således at der stadig kræves et særlig betroet ansættelsesforhold, men tillige, at funktionæren har været ansat hos arbejdsgiveren i 3 år, idet der da er en formodning om, at en arbejdstager vil forstå at forlange sin pris for at binde sig på dette specielle område.

Der synes derimod ikke at være anledning til at opretholde den særlige regel om adgang til at indgå konkurrenceklausul i forbindelse med aftaler om udnyttelse af en af

funktionæren gjort opfindelse, idet sådanne aftaler typisk indgås i forbindelse med ansættelsen.

Der er endvidere grund til at fremhæve, at hovedreglen på arbejdsmarkedets område bør være frihed i valg af arbejdssted, hvorfor der må stilles byrdefulde og velmotiverede krav for indskrænkning i denne frihed.

Arbejdsgiverne vil efter forslagsstillernes opfattelse være tilbørligt sikret gennem loven om illoyal konkurrence og ved dansk rets almindelige regler om retsstridig optræden.

Simonsen.

Karen Thursø Hansen.

Hans Kjær.

Henry Møller.

Jens Frandsen.

Robert Christensen.

Enggaard.

Erik Hansen (Ålborg amt).

Jørgen Andersen.

Valbak,
formand.

Erling Dinesen.

Karen Dahlerup Andersen.

Poul Dalsager.

Jørgen Peder Hansen.

Egon Jensen.

K. J. Mortensen,
næstformand.

Poul Dam.

Bilag 1.

JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen.

København, den 11. februar 1971.

Arbejdsministeriet har i skrivelse af 20. januar 1971 (l. k. j. nr. 10/1-9) anmodet justitsministeriet om en udtalelse om et af folketingets udvalg vedrørende funktionærlovsforslagene stillet spørgsmål vedrørende § 1, nr. 17-19 i det private lovforslag. I spørgsmålet udbeder udvalget sig en vurdering af de juridiske konsekvenser af disse ændringer.

I den anledning skal justitsministeriet udtale følgende:

Ad ændringsforslag nr. 14.

I bemærkningerne til bestemmelserne er det anført, at den „foreslåede supplerings er nødvendig, da det forekommer, at arbejdsgivere, der yder forskud til rejse, provision etc. under ansættelsesforholdets beståen, lader funktionæren underskrive lånedokumenter eller frivillige forlig, hvorefter de pågældende af arbejdsgiveren, udbetalte beløb karakteriseres som „lån“, og på denne måde gøres bestemmelserne i § 9, stk. 1, og § 9, stk. 2, illusoriske“.

Det fremgår ikke af ordene „lånedokumenter og gældsfor skrivinger“, om de foreslåede bestemmelser omfatter både simple skylderkæringer og skylderkæringer i form af omsætningsgældsbreve eller accepterede vekslers.

Det kan dog næppe antages, at forslaget tilsigter at fravige de almindelige regler, der beskytter den godtroende erhverver af et omsætningsgælds brev, en accepteret veksel eller en egen veksel mod indsigelser vedrørende det retsforhold, der har givet anledning til dokumentets udstedelse. Bemærkningerne til forslagene synes alene at tage sigte på forholdet mellem arbejdsgiveren og funktionæren. Efter gældslovens § 1 mister den, der udsteder et gælds brev, ikke derved indsigelser fra det retsforhold, der

gav anledning til udstedelsen, medmindre andet er aftalt eller følger af særlige omstændigheder. Da funktionærlovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for funktionæren, jfr. lovens § 21, vil et lånedokument eller en gældsfor skriving, der vedrører udbetalt forskud på rejseomkostninger eller provision, ikke efter den gældende lov kunne indtales som almindeligt gælds krav mod funktionæren, jfr. § 9, stk. 2. Det har derfor ingen betydning for *det materielle forhold* mellem parterne, at man som foreslået udtrykkeligt lader dokumentet som sådant miste sin gyldighed ved ansættelsesforholdets ophør.

Heller ikke *bevismæssigt* synes de foreslåede ændringer at øge funktionærens beskyttelse. Det forhold, at funktionæren har underskrevet et lånedokument eller et frivilligt forlig, vil alene medføre, at han har bevisbyrden for, at det underliggende retsforhold vedrører ydelser efter § 9, stk. 1 og 2. Således som de foreslåede bestemmelser er formulert, vil funktionæren fortsat skulle bevise, at skylderkæringer vedrører ydelser efter § 9, stk. 1 og 2.

Som omtalt ovenfor har spørgsmålet om dokumentets gyldighed som sådant ingen betydning for det materielle retsforhold mellem arbejdsgiveren og funktionæren. Derimod kan udstedelsen af visse dokumenter give arbejdsgiveren mulighed for at benytte sig af *særlige processuelle regler*. Efter retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2, kan udenretlige, skriftlige forlig om forfalden gæld under visse betingelser danne grundlag for udlæg uden forudgående dom. Denne regel kan naturligvis ikke anvendes på et forlig, der „har mistet sin gyldighed“. Imidlertid måtte funktionæren under udlægsforretningen ikke blot godtgøre, at arbejdsforholdet var ophørt, men også sandsynliggøre, at

forliget vedrørte forskud af den pågældende art. Det må formentlig antages, at fogeden allerede nu vil standse en udlægsforretning og henvise til sædvanligt søgsmål, jfr. retsplejelovens § 484, stk. 1, 2. pkt., hvis funktionæren sandsynliggør, at forliget vedrører forskud, der efter lovens § 9, stk. 2, ikke kan indtales som almindeligt gældskrav. Heller ikke på dette område synes de foreslåede ændringer således at øge funktionærens retsbeskyttelse. For så vidt angår vekslers synes det tvivlsomt, om den funktionær, der har udstedt egen veksler til arbejdsgiveren eller accepteret dennes veksler, kan hindre den summariske behandling af sagen som veksel-sag, jfr. retsplejelovens § 444, selv om de foreslåede ændringer i funktionærloven gennemføres.

Ad ændringsforslag nr. 15.

Efter ordlyden af det foreslåede første pkt. („pligtig at . . . erlægge sådanne forskudsbeløb, der ikke . . . kan bringes i modregning over for . . . tilgodehavender fra tidligere ydede forskudsbeløb“) synes arbejdsgiveren fortsat at skulle have adgang til at bringe tilgodehavender fra tidligere ydede forskudsbeløb i modregning over for funktionærens krav på forskudsbeløb, der ifølge funktionærkontrakten skal betales i opsigelsesperioden. Derimod skulle arbejdsgiveren efter forslaget formuleret ikke kunne bringe andre krav i modregning over for de forskudsbeløb, han skal betale funktionæren i opsigelsesperioden. Efter bemærkningerne synes bestemmelsen derimod at skulle ude-

lukke enhver modregning over for funktionærens krav på forskud i opsigelsesperioden.

Også 2. pkt. synes at frembyde fortolkningstvivil. Efter bestemmelsens ordlyd er det nærliggende at forstå den således, at den alene beskytter funktionæren mod modregning i de forskudsbeløb, som han har krav på i tiden efter arbejdsgiverens misligholdelse. Det fremgår direkte af formuleringen, at beskyttelsen kun har samme omfang som efter stk. 1. Bemærkningerne tyder derimod på, at det er hensigten at beskytte funktionæren mod enhver modregning over for hans erstatningskrav i anledning af arbejdsgiverens misligholdelse.

Under hensyn til disse fortolkningstvivil er justitsministeriet ikke i stand til at vurdere de retlige virkninger af nr. 15.

Det skal dog bemærkes, at en ordning, hvorefter funktionærens krav på forskud i tiden efter, at han selv har afgivet opsigelse, er beskyttet mod modregning fra arbejdsgiverens tilgodehavender i henhold til tidligere udbetalte forskudsbeløb, sammenholdt med reglen i § 9, stk. 2, vil give funktionæren mulighed for gennem en opsigelse helt at afskære arbejdsgiveren fra at opnå fyldestgørelse for sit tilgodehavende. En sådan ordning synes også at frembyde et overgangsproblem, idet allerede indgåede aftaler om forskudsprovision — hvis de bliver omfattet af ordningen — vil blive ændret afgørende, idet de snarere får karakter af aftaler om garanteret mindsteprovision.

P. M. V.

E. B.

Gersing.

Arbejdsministeriet.

Bilag 2.

Udvalgets spørgsmål til arbejdsministeren og ministerens svar.

Hvorledes vurderer arbejdsministeren betydningen af en lovændring i overensstemmelse med ændringsforslag nr. 18?

Arbejdsministerens svar:

Baggrunden for bestemmelsen i funktionærlovens § 18 er det forhold, at en arbejdsgiver ved en funktionærs fratrædelse ofte vil have en interesse i at hindre, at funktionæren selv optager konkurrerende virksomhed eller hos en anden arbejdsgiver udnytter sine erfaringer fra ansættelsen. Denne interesse har arbejdsgiveren i en række tilfælde sikret sig gennem en aftale med funktionæren i form af en konkurrenceklausul, der på funktionærområdet normalt vil gå ud på, at funktionæren i et vist tidsrum efter fratrædelsen og eventuelt inden for et vist geografisk område ikke må deltage i konkurrerende virksomhed, være sig for egen eller andres regning. Heroverfor står funktionærens interesse i frit at kunne vælge arbejdssted, eventuel overgang til selvstændig virksomhed, og da erfaringerne havde vist, at funktionærerne som den svagere part ved ansættelsen havde været tilbøjelige til at imødekomme arbejdsgivernes ønsker om vidtgående konkurrenceklausuler, er aftalefriheden på dette område til beskyttelse for funktionæren blevet reguleret af lovgivningsmagten, ikke blot ved aftalelovens almindelige regler herom, men også ved en særlig videregående bestemmelse i funktionærlovens § 18.

Formuleringen af funktionærlovens § 18, 1., 3. og 4. pkt., stammer fra funktionærloven i 1938 — da § 11 — og er ikke blevet ændret ved funktionærloven af 1948 eller ved de senere ændringer af denne lov, medens bestemmelsen i § 18, 2. pkt., blev indsat ved lovændringen i 1964.

Bestemmelsen i § 18, 1. pkt., fastslår, at de almindelige regler om konventionalbød og konkurrenceklausuler i aftalelovens §§ 36 og 38 også finder anvendelse i forholdet mellem arbejdsgiver og funktionær, d. v. s. at en sådan konkurrenceklausul ifølge aftalelovens § 38, stk. 1, ikke er bindende, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne (arbejdsgiveren) imod konkurrence eller utilbørligt indskrænker den forpligtedes (funktionærens) adgang til erhverv.

Ved 1938-lovens § 11, 2. og 3. pkt. — nu § 18, 3. og 4. pkt. — blev der imidlertid for funktionærlovens område gjort den indskrænkning i aftalelovens almindelige regel vedrørende konkurrenceklausuler, at disse klausuler dog kun var gældende for funktionæren i 1 år fra fratrædelsesdagen, medmindre han modtager et i en skriftlig kontrakt fastsat rimeligt — og i kontrakten særskilt anført — vederlag for den derudover fastsatte indskrænkning i hans adgang til erhverv.

Det af den daværende regering fremsatte forslag til den nugældende bestemmelse i § 18, 2. pkt., (Folketingstidende 1963/64, Tillæg A, spalte 212) gik ud på, at konkurrenceklausuler alene skulle kunne indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling. Til begrundelse herfor anførtes det i bemærkningerne til lovforslaget (Folketingstidende 1963/64, Tillæg A, spalte 216), at de gældende regler om konkurrenceklausuler (d. v. s. de almindelige regler efter aftalelovens §§ 36 og 38) efter erfaringerne ikke havde ydet tilstrækkelig beskyttelse imod, at funktionærer havde påtaget sig vidtgående konkurrenceklausuler og i forbindelse dermed forpligtet sig til et erlægge en betydelig konventionalbød for overtræ-

delse af sådanne klausuler. Specielt for så vidt angår underordnede funktionærer var det således forekommet, at der ved konkurrenceklausuler var gennemført særdeles vidtgående indskrænkninger, ikke blot i de pågældendes adgang til at drive selvstændig virksomhed, men også i adgangen til at tage ansættelse i konkurrerende virksomhed. I bemærkningerne udtaltes det endvidere, at regeringen på denne baggrund havde overvejet at foreslå forbud mod, at funktionærer påtog sig konkurrenceklausuler, men dog havde fundet, at et sådant forbud burde begrænses til funktionærer, der ikke indtog en sådan særlig betroet stilling, at en beskyttelse af arbejdsgivernes interesser over for konkurrerende virksomhed kunne være rimelig.

Under udvalgsbehandlingen i folketinget af lovforslaget blev der rejst spørgsmål om muligheden af en konflikt mellem den foreslåede bestemmelse og lov nr. 142 af 29. april 1955 om arbejdstageres opfindelser. På baggrund heraf stillede arbejdsministeren efter forhandlinger med justitsministe-

riet og handelsministeriet derfor et ændringsforslag, således at funktionærer — uanset om deres stilling kan karakteriseres som særlig betroet — også skulle kunne indgå aftale med arbejdsgiveren om konkurrenceforhold i forbindelse med en af funktionæren gjort opfindelse, (jfr. Folketingstidende 1963/64, Tillæg B, sp. 262-66). Den af arbejdsministeren foreslåede ændrede affattelse til den nye bestemmelse i § 18, 2. pkt., blev derefter vedtaget.

I det privat fremsatte lovforslag nr. 45 foreslås det, at adgangen til at påtage sig konkurrenceklausuler på funktionærområdet nu yderligere begrænses meget væsentligt, idet konkurrenceregulerende aftaler ifølge dette forslag ikke blot fortsat kun skal kunne indgås af funktionærer, der indtager en særlig betroet stilling, men desuden kun når funktionæren har været ansat i 3 år.

Arbejdsministeriet må mene, at forslaget om en yderligere begrænsning af adgangen til at indgå konkurrenceklausul i funktionærforhold går ud over det hensigtsmæssige.