

Funktionærloven – for tillidsrepræsentanter

Funktionærloven med kommentarer

Teknisk Landsforbund
Senest redigeret 30. november 2010
Forfatter/redigeret af: Byrial Bjørst
Tryk: Teknisk Landsforbund

Denne pjece er at betragte som vejledning, og kan ikke træde i stedet for konkret rådgivning fra din lokalafdeling.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
§1: Funktionærbegrebet	4
§2: Opsigelsesvarsler	6
§2b Usaglige afskedigelser	15
§3 Arbejdsgiverens misligholdelse	18
§4 Funktionærens misligholdelse	20
§5 Sygdom	21
§6 Værnepligt	25
§7 Graviditet og barsel	26
§8 Dødsfald	27
§9 Dækning af udgifter	28
§ 10 Retten til at organisere sig og til at oplyse om løn- og arbejdsvilkår	29
§11-14 Mæglingmænd	30
§15 Bierhverv	31
§16 Ret til at søge andet arbejde	32
§17 Skriftlig bekræftelse, tantieme m.m.	33
§18 Kunde- og konkurrenceklausuler	36
§19-20 Regler for avertering, penge som sikkerhed	38
§21 Lovens ufravigelighed	39

Indledning

Funktionærloven er en af hovedlovene på arbejdsmarkedet. Den giver dig en lang række grundlæggende rettigheder.

Denne pjece er skrevet til tillidsrepræsentanter og andre, der har behov for en detaljeret viden om funktionærloven. Derfor har pjecen form som en kommentar til funktionærlovens enkelte paragraffer.

Bemærk, at pjecen alene beskriver funktionærlovens regler. Funktionæren kan have yderligere rettigheder og pligter i henhold til kollektive overenskomster og indholdet i individuelle ansættelsesaftaler.

§ 1: Funktionærbegrebet

- § 1** Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:
- a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspektion.
 - b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
 - c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
 - d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.
- Stk. 2** Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mindst 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.
- Stk. 3** Denne lovs bestemmelser kommer ikke til anvendelse på tjenestemænd - eller aspiranter til tjenestemandstillinger - under staten, folkeskolen, folkekirken eller kommunerne, på de af sømandsloven af 7. juni 1952 omfattede funktionærer eller på de af lov om lærlingeforhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.
- Stk. 4.** Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.«

Bestemmelsen angiver, hvornår funktionærloven regulerer ansættelsesforholdet. Det er dog værd at huske på, at en lønmodtager altid kan aftale med sin arbejdsgiver, at funktionærloven er gældende for ansættelsen. Modsat kan en arbejdsgiver og en arbejdstager ikke aftale ikke-funktionærstatus for en funktionær, jf. kommentaren til § 21.

Tjenestestilling

Loven gælder kun for arbejdstagere, der er ansat i en "tjenestestilling". Arbejdstagere er ansat i en "tjenestestilling", når arbejdsgiveren kan give den enkelte medarbejder instrukser om, hvordan arbejdet skal udføres.

Der kan i enkelte tilfælde opstå tvivl om, hvorvidt en tekniker indtager en tjenestestilling. Tvivlen kan bl.a. opstå ved særlige ansættelsesformer som konsulentopgaver, freelanceopgaver m.m. I disse tilfælde anbefaler Teknisk Landsforbund, at der indgås aftale mellem parterne om, at funktionærlovens regler gælder.

Arbejdets art

For at være omfattet af loven gælder også, at arbejdstageren skal udføre arbejde af en art som er opregnet i lovens § 1, stk. 1 litra a-d. De fleste teknikere udfører det der i loven betegnes som "teknisk bistandsydelse af ikke håndværksmæssig eller fabriksmæssig art", og falder dermed ind under loven i medfør af § 1,stk. 1, litra b.

I tilfælde hvor der er tvivl om hvorvidt en medarbejder udfører arbejde, som er omfattet af loven anbefales, at det udtrykkeligt aftales i ansættelseskontrakten, at funktionærloven regulerer løn og ansættelsesvilkårene.

Består arbejdstagerens arbejde af en række forskellige opgaver skal man huske på, at det er et krav, at der i mindst halvdelen af arbejdstiden udføres funktionærarbejde. Er det f.eks. sådan, at en ansat arbejder 37 timer om ugen, og kun anvender de 15 timer til funktionærarbejde, så er vedkommende ikke omfattet af funktionærlovens regler.

Helt generelt vil Teknisk Landsforbund anbefale, at det altid aftales i ansættelseskontrakten, at funktionærloven regulerer ens ansættelsesvilkår. På den måde sikres, at man ikke pludselig befinder sig i en situation, hvor man i en periode har udført ikke-funktionærarbejde, og hvor man derfor ikke er beskyttet af loven.

8- timers arbejde om ugen

En yderligere betingelse for at loven anvendes er desuden, at arbejdstageren som minimum arbejder 8 timer pr. uge i gennemsnit.

Midlertidig ansættelse

Man kan ansætte medarbejdere midlertidigt i op til 1 mdr., uden de er omfattet af loven. Af § 1, stk. 4 fremgår dog, at man ikke, ved gentagne gange at ansætte personer midlertidigt, kan omgå reglerne i loven.

Ansættelsesaftale

Det fremgår ikke af funktionærloven, at en ansættelsesaftale skal være skriftlig. I den forbindelse kan henvises til ansættelsesbevisloven, som pålægger arbejdsgiverne at sørge for, at alle ansatte har et ansættelsesbevis. Se nærmere i Teknisk Landsforbunds pjece om ansættelseskontrakter.

Udstationering

Teknisk Landsforbund oplever af og til, at vores medlemmer bliver tilbudt beskæftigelse i udlandet af enten en dansk eller udenlandsk arbejdsgiver. Om funktionærloven gælder i disse tilfælde afhænger bl.a. af, hvor længe udstationeringen varer. Det anbefales derfor, at dette spørgsmål afklares, inden kontrakten om udstationering underskrives. Kontakt altid din lokale afdeling i god tid forinden.

Bemærk, at der i forbindelse med en udstationering skal tages stilling til en lang række forhold. Se nærmere i Teknisk Landsforbunds pjece "Udstationering".

§ 2: Opsigelsesvarsler

- § 2** *Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.*
- Stk. 2** *Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst*
- 1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,*
 - 2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.*
- Stk. 3** *Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.*
- Stk. 4** *Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.*
- Stk. 5** *Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.*
- Stk. 6** *Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.*
- Stk. 7** *Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. På funktionærens begæring skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse om årsagen til afskedigelsen.*
- Stk. 8** *Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.*
- Stk. 9** *Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksomhedens tarv, er han dog - mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter - berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.*
- Stk. 10** *Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.*

De almindelige regler

Hvis arbejdsgiveren opsiges en funktionær skal det ske med et varsel som afhænger af funktionærens anciennitet, således:

- indtil 6 måneders ansættelse med en måneds varsel. Dvs. opsigelse inden udgangen af 5. måned efter ansættelsestidspunktet kan ske med 1 måneds varsel.

- indtil 2 år og 9 måneders ansættelse med 3 måneders varsel. Dvs. opsigelse inden 2 år og 9 måneder efter ansættelsestidspunkt kan ske med 3 måneders varsel.
- indtil 5 år og 8 måneders ansættelse med 4 måneders varsel. Dvs. opsigelse inden 5 år og 8 måneder efter ansættelsestidspunkt kan ske med 4 måneders varsel.
- indtil 8 år og 7 måneders ansættelse med 5 måneders varsel. Dvs. opsigelse inden 8 år og 7 måneder efter ansættelsestidspunkt kan ske med 5 måneders varsel.
- herefter kan opsigelse ske med 6 måneders varsel.

Ancienniteten skal altid regnes fra den første dag i den måned ansættelsesforholdet er begyndt. Det er kun anciennitet som funktionæransat der medregnes. Ancienniteten afbrydes ikke i tilfælde af virksomhedsoverdragelse, som er sket i henhold til lov om virksomhedsoverdragelse. Anciennitet, der er optjent under prøvetid, vikaransættelse, beskæftigelsesprojekter, tids og opgavebestemt ansættelse, ansættelse som elev m.m. indgår ved beregning af anciennitet.

Ved overgang fra ikke-funktionærarbejde til funktionærarbejde hos samme arbejdsgiver er det anbefalelsesværdigt, at det aftales at ancienniteten fra det tidligere arbejde medregnes i det nye ansættelsesforhold, jf. evt. også kommentaren til § 2a for betydningen af anciennitet.

Det er et grundlæggende krav, at en opsigelse skal være afgivet inden månedens udgang, ligesom en funktionærer kun kan fratræde en stilling den sidste dag i måneden.

Eksempel: Hvis en funktionær bliver opsagt den 1. februar, og på opsigelsestidspunktet har været ansat i mere end 5 måneder, så har vedkommende krav på et opsigelsesvarsel på 3 måneder. Den sidste arbejdsdag vil således være den 31. maj.

Generelt anbefaler Teknisk Landsforbund, at vores medlemmer altid kontakter deres lokale afdeling, hvis der er tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren har givet det korrekte varsel. Kontakten skal helst ske inden udløbet af det varsel, som arbejdsgiveren har givet.

Hvis funktionæren opsiger ansættelsesforholdet, er opsigelsesvarslet en måned til månedens udgang. Af bevismæssige årsager anbefaler Teknisk Landsforbund, at funktionæren altid opsiger sin stilling skriftligt.

Det er muligt at aftale gensidigt længere opsigelsesvarsel. Dette således, at hvis funktionærens opsigelsesvarsel forlænges, skal arbejdsgiverens opsigelsesvarsel forlænges med samme antal måneder. Aftaler om forlængelse af opsigelsesvarsler skal være aftalt skriftligt for at være gyldige.

Undtagelser

De almindelige opsigelsesregler gælder ikke, hvis der er aftalt prøvetid.

Der kan aftales prøvetid for max 3 måneder, og perioden regnes fra tiltrædelsesdagen.

Prøvetid skal specifikt være aftalt i ansættelseskontrakten for at være gældende. Det er ikke tilstrækkeligt, at der er henvist til overenskomstens regler eller til en personalehåndbog.

I prøvperioden er opsigelsesvarslet hhv. 14 dage fra arbejdsgiver og 1 dag fra lønmodtager. Der kan dog aftales, at funktionæren også har et opsigelsesvarsel på 14 dage i prøvetiden.

Opsigelse i prøvetiden skal ske, så fratrædelsen kan finde sted inden prøvetidens udløb. Under prøvetiden er det ikke noget krav, at fratrædelsen skal ske den sidste dag i måneden.

Der kan aftales midlertidig ansættelse for maksimalt 1 måned. Som ved prøvetid skal det være udtrykkeligt aftalt mellem funktionæren og arbejdsgiveren. Ved midlertidig ansættelse kan både funktionæren og arbejdsgiveren opsiges ansættelsesforholdet uden varsel.

Det kan ske, at en funktionær alene er ansat i en tids- eller opgavebestemt ansættelse, altså frem til en bestemt dato, eller alene er ansat til at udføre en bestemt opgave. I så fald ophører ansættelsen ved ophøret af den aftalte tid eller opgave. Fortsætter ansættelsen ud over den aftalte dato eller ud over det tidspunkt, hvor funktionæren blev færdig med opgaven, gælder funktionærlovens almindelige regler. Dog kan ansættelsen, hvis der er en saglig grund dertil, i særlige tilfælde fortsætte i en meget kort periode, uden arbejdsgiveren af denne grund skal opsiges funktionæren med sædvanlige vilkår. Skulle en sådan situation opstå anbefales at Teknisk Landsforbund kontaktes.

Af Funktionærlovens § 5 fremgår, at funktionærer der har været syge gennem længere tid (120 dage), kan opsiges på særlige vilkår, se nærmere kommentaren til § 5.

Hvornår har en opsigelse virkning ?

Opsigelsen skal være afgivet inden den sidste dag i måneden – undtagen i evt. prøvetid.

Det er afsenderen af opsigelsen, der har ansvaret for, at opsigelsen er kommet rettidigt frem til modtageren.

En opsigelse har virkning fra det øjeblik, opsigelsen er modtaget. Heri ligger ikke et krav om, at vedkommende har læst opsigelsen, men alene at opsigelsen er ”kommet frem” til vedkommende, eksempelvis på virksomhedens eller lønmodtagerens adresse.

Der kan opstå et særligt problem, hvis funktionæren er bortrejst, hvis vedkommende holder ferie eller er på virksomhedsrejse. I så fald kan det måske antages, at opsigelsen først er kommet frem, når han/hun er kommet hjem, men meget afhænger af de konkrete omstændigheder.

Krav til opsigelsens indhold ?

Der er ikke et gyldighedskrav, at opsigelsen er afgivet skriftligt, selv om dette fremgår af funktionærlovens § 2, stk. 7. Af bevismæssige årsager gives opsigelsen dog normalt skriftligt.

Det er et grundlæggende krav, at det klart og entydigt fremgår, at der er tale om en opsigelse. Hvis begivenhedsforløbet eller skrivelsen er uklar, bærer arbejdsgiveren

risikoen for denne uklarhed. Hvis eksempelvis arbejdsgiveren har givet nogle uklare udtalelser og efterfølgende påstår, at vedkommende er blevet opsagt, er det arbejdsgiveren, der bærer risikoen for denne uklarhed.

Genansættelse

Hvis funktionæren reelt fratræder sin stilling, er ansættelsesforholdet ophørt, også selvom vedkommende umiddelbart efter udløbet af opsigelsesvarslet bliver genansat. Dette får navnlig den betydning, at ancienniteten fra den første stilling ikke medregnes i det andet ansættelsesforhold, medmindre andet er aftalt. Hvis funktionæren derimod genansættes inden opsigelsesperiodens udløb, bevares ancienniteten.

Opsigelse inden tiltræden

Der er intet til hinder for, at en arbejdsgiver kan opsiges en funktionær, inden vedkommende har tiltrådt stillingen, men han/hun har krav på at tiltræde stillingen, og arbejdsgiveren kan derfor ikke afvise at tage imod arbejdskraften i opsigelsesperioden. Med andre ord har funktionæren krav på at få løn i perioden fra den aftalte tiltrædelsesdag og frem til udløbet af opsigelsesvarslet. I modsat fald har funktionæren krav på erstatning.

Tilsvarende gælder det, at funktionæren kan opsiges ansættelsesforholdet inden vedkommende skal tiltræde stillingen. Men funktionæren skal tiltræde stillingen, og har pligt til at arbejde i opsigelsesperioden. I modsat fald kan arbejdsgiveren kræve, at funktionæren betaler erstatning.

Pligter i opsigelsesperioden

I opsigelsesperioden fortsætter arbejdsforholdet som udgangspunkt uændret, dvs. funktionæren skal fortsat arbejde for arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren skal fortsat betale funktionæren løn.

I opsigelsesperioden består fortsat den almindelige loyalitetsforpligtelse, hvilket konkret betyder, at funktionæren fortsat skal udvise loyalitet overfor virksomheden, og undlade at foretage dispositioner der skader virksomheden.

Arbejdsgiveren kan bestemme, at funktionæren skal suspenderes eller fritstilles i opsigelsesperioden.

Suspension i opsigelsesperioden

Ved en suspension menes en tilkendegivelse fra arbejdsgiveren om, at han indtil videre ikke ønsker at benytte sig af funktionærens arbejdskraft, men at han fortsat forbeholder sig muligheden for dette.

Under suspensionsperioden består den almindelige loyalitetsforpligtelse fortsat, jf. forrige afsnit.

Der ikke noget til hinder for, at funktionæren påtager sig andet arbejde i suspensionsperioden. Funktionæren må dog sikre sig, at han/hun kan stå til rådighed i det omfang, den "gamle" arbejdsgiveren ønsker at benytte sig af arbejdskraften.

Arbejdsgiveren må kun suspendere funktionæren, hvis arbejdsgiveren en reel og loyal interesse heri. Er det klart, at arbejdsgiveren ikke ønsker at benytte sig af arbejdskraften, kan han ikke suspendere vedkommende, men må i stedet vælge at fritstille funktionæren. Hvis arbejdsgiveren i suspensionsperioden gennem længere tid ikke har benyttet sig af arbejdskraften overgår funktionæren efter gældende praksis til at være fritstillet.

Får funktionæren andet arbejde i suspensionsperioden, anbefales det, at han/hun får en aftale med den nye arbejdsgiver om, at vedkommende står til begrænset rådighed frem til udløbet af opsigelsesperioden.

Hvis suspensionen ikke har været reel, og funktionæren tiltræder en anden stilling, kan der rejses krav om erstatning ifølge reglerne om minimalerstatning, se nærmere kommentaren til § 3.

Fritstilling i opsigelsesperioden

Ved en fritstilling menes en tilkendegivelse fra arbejdsgiveren om, at han ikke ønsker at benytte sig af arbejdskraften i opsigelsesperioden.

Under fritstillingsperioden består den almindelige loyalitetsforpligtelse, jf. ovenfor.

Arbejdsgiveren kan ikke fortryde og tilbagekalde en fritstilling.

I fritstillingsperioden kan funktionæren påtage sig andet arbejde (dog ikke i et konkurrerende firma), og han/hun kan få minimalerstatning. Minimalerstatningsreglen siger, at funktionæren fra fritstillingstidspunktet kan få erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden i de første 3 måneder til månedens udgang. Yderligere erstatning forudsætter at han/hun derudover har lidt et løntab, se nærmere kommentaren til § 3.

I fritstillingssituationer ses til tider aftaler om, at lønnen i opsigelsesperioden ikke udregnes efter minimalerstatningsreglen, men at lønmodtageren, uanset om denne får nyt arbejde, modtager løn i hele opsigelsesperioden. Teknisk Landsforbund ser naturligvis yderst positivt på sådanne aftaler, men husk at den slags ordninger forudsætter en udtrykkelig aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Ferie i opsigelsesperioden

I ferieloven er regler for afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode, se nærmere i pjecen "Ferieloven med kommentarer".

Opsigelse ved konkurs

I Teknisk Landsforbunds pjeces "Betalingsstandsning og konkurs" kan læses om de særlige forhold, der gør sig gældende, hvis en funktionær opsiges i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs.

§ 2a Fratrædelsesgodtgørelser

§ 2 a *Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.*

Stk. 2 *Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.*

Stk. 3 *Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.*

Stk. 4 *Bestemmelsen i stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.*

Stk. 5 *Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.*

Reglen i funktionærlovens §2a regulerer, hvornår en funktionæransat har krav på at få fratrædelsesgodtgørelse. Hensigten med fratrædelsesgodtgørelse er at lette overgangen til nyt arbejde for funktionærer, som har været ansat i mange år i samme virksomhed.

Til bestemmelsen er der knyttet en række betingelser, som opregnes nedenfor, og som alle skal være opfyldt, før funktionæren har krav på fratrædelsesgodtgørelse.

Samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år

Funktionæren skal som udgangspunkt have været i uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed i hhv. 12, 15 eller 18 år.

Bemærk, at erhvervelsen af ancienniteten ikke afbrydes ved virksomhedsoverdragelse, og at det kun er anciennitet som funktionær, der medregnes. Der kan dog aftales at anciennitet fra ikke-funktionærarbejde medregnes, jf. kommentaren til § 2.

Ansættelsestiden beregnes fra den faktiske tiltrædelsesdag og frem til fratrædelsestidspunktet, det vil sige udløbet af opsigelsesvarslet. Hvis en funktionær ved udløbet af opsigelsesvarslet har optjent henholdsvis 12, 15 eller 18 års anciennitet, har vedkommende ret til henholdsvis en, to eller tre måneders fratrædelsesgodtgørelse.

Dette betyder eksempelvis, at hvis en funktionær tiltrådte en stilling d. 1. marts 1980 og fratrådte sin stilling ved udgangen af februar 1992, så har vedkommende erhvervet ret til en måneds fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis funktionæren vælger at kontraopsige sit job, men på fratrædelsestidspunktet opfylder anciennitetskravet, bevares retten til fratrædelsesgodtgørelse.

Arbejdsgivers opsigelse

Retten til fratrædelsesgodtgørelse erhverves ved arbejdsgiverens opsigelse. Funktionærens egen opsigelse medfører således ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse, se dog ovenfor om kontraopsigelse.

Ligestillet med arbejdsgivers opsigelse er de tilfælde, hvor funktionæren med rette hæver ansættelsen på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse af ansættelsesforholdet, og de tilfælde hvor arbejdsgiveren med urette har bortvist funktionæren.

Ved en berettiget bortvisning bortfalder retten til fratrædelsesgodtgørelse.

I særlige tilfælde kan der opstå tvivl om, hvorvidt man er blevet ”opsagt” af arbejdsgiveren. Dette kan være tilfældet, hvis der er indgået en fratrædelsesaftale, eller det af ansættelseskontrakten fremgår, at fratrædelsen er fastsat til et bestemt tidspunkt, eksempelvis når medarbejderen fylder 65 år. I så fald anbefales det at vores medlemmer kontakter deres lokale afdeling for at få nærmere rådgivning om deres retsstilling.

Skal have fratruddt stillingen

Funktionæren skal have fratruddt sin stilling, før kravet på fratrædelsesgodtgørelse erhverves.

I praksis betyder betingelse om fratræden bl.a., at man som udgangspunkt ikke kan få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, hvis der sker ændringer i løn- og ansættelsesvilkårene, og man accepterer dette. Tværtimod må man så acceptere, at få beregnet fratrædelsesgodtgørelse på baggrund af de nye vilkår, jf. nedenfor. Dog gælder formentlig, at hvis man opsiges i umiddelbar forlængelse af at have accepteret de nye ansættelsesvilkår, så skal der udbetales fratrædelsesgodtgørelse i henhold til de oprindelige løn og ansættelsesvilkår.

Hvis en funktionær med ret til fratrædelsesgodtgørelse får ændret sine løn og ansættelsesvilkår i nedadgående retning, kan det derfor være en god ide, at lave en aftale med arbejdsgiveren om, at en eventuel senere fratrædelsesgodtgørelse beregnes/udbetales på baggrund af de vilkår, der var gældende inden stillingsændringen.

I tilfælde af, at funktionæren ved stillingsændringer mister sin funktionærstatus (eksempelvis hvis arbejdstiden nedsættes til under 8 timer), har han/hun ret til at få udbetalt sin fratrædelsesgodtgørelse.

Retten til fratrædelsesgodtgørelse eksisterer også, hvis ansættelsesforholdet er afbrudt som følge af lovlig faglig konflikt.

Undtagelser

Hidtil har det været således, at retten til fratrædelsesgodtgørelse mistes i de tilfælde, hvor funktionæren ved fratrædelsen oppebærer folkepension. Det er alene folkepension,

der afskærer retten til fratrædelsesgodtgørelse . Efterløn, førtidspension og invalidepension afskærer ikke funktionæren fra fratrædelsesgodtgørelse.

Hidtil har det også været gældende, at hvis funktionæren på fratrædelsestidspunktet har ret til at modtage pension fra arbejdsgiveren, fortabes retten til fratrædelsesgodtgørelse også.

Den 12. oktober 2010 afsagde EU-domstolen imidlertid dom i Ole Andersen - sagen (C-499/08). I denne dom erklærede EU-domstolen, at § 2a, stk. 3 er i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Det er dog usikkert, præcist hvilke konsekvenser EU-dommen får.

EU-domstolens dom må formentlig læses således, at i tilfælde, hvor en funktionær bliver sagt op, og han på fratrædelsestidspunktet er berettiget til at få sin alderspension udbetalt, men hvor han vælger ikke at udnytte denne, samt ønsker at blive på arbejdsmarkedet, da er vedkommende berettiget til § 2a-godtgørelse, i det omfang han i øvrigt opfylder betingelserne herfor. Det må antages, at det er tilstrækkeligt, at funktionæren tilmelder sig til arbejdsformidlingen og søger job. Der kan næppe stilles krav om, at det også lykkes ham at få et nyt job.

§ 2a stk.2 fritager for udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse i det omfang funktionæren ved fratrædelse vil oppebære folkepension. Det er lovligt at opsiges arbejdstagere på grund af alder, når de bliver 70. Det må antages, at funktionærer, der bliver sagt op, fordi de bliver 70 år, ikke har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Derimod udtaler EU-dommen sig ikke klart om, hvorvidt personer, der er fyldt 65 (og ikke 70), og som ønsker at fortsætte deres karriere, kan kræve godtgørelse efter § 2a. Vælger en 65-69-årig arbejdstager at blive på arbejdsmarkedet, samt udsætte udbetalingen af hans folkepension (opsat pension), da vil han formentlig kunne kræve udbetaling af § 2a godtgørelse, i det omfang han i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Det er muligt, at en person, der ikke udnytter sin arbejdsmarkedspension i forbindelse med opsigelse, men som går på efterløn, er berettiget til en §2a-godtgørelse.

Vælger en funktionær at udnytte sin arbejdsmarkedspension, når han bliver sagt op, da er han fortsat ikke berettiget til godtgørelsen efter funktionærlovens § 2a.

Funktionærer, der er blevet sagt op indenfor de seneste 5 år, og som i henhold til EU-domstolens dom ville være berettiget til 2a-godtgørelse, har stadig mulighed for at rejse krav om 2a-godtgørelse.

Beregningsgrundlaget

Det er lønnen på fratrædelsestidspunktet, der danner grundlag for beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen. Ud over den faste månedsløn indgår værdien af fri bil m.m. i beregningen, jf. ovenfor om ændringer i løn og ansættelsesvilkår.

Både funktionærens og arbejdsgiverens pensionsbidrag skal indgå i beregningen.

Bemærk, der ikke beregnes feriegodtgørelse af fratrædelsesgodtgørelsen.

Beskatning

Godtgørelser, der udbetales i medfør af funktionærlovens § 2a, beskattes efter særlige regler.

Det betyder, at der trækkes Arbejdsmarkedsbidrag og Særligt Pensionsbidrag af det fulde beløb, hvorefter der er et bundfradrag på 8.000 kr., der ikke indkomstreguleres. Det resterende beløb beskattes som personlig indkomst.

§ 2b Usaglige afskedigelser

§ 2 b *Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.*

Stk. 2 *Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.*

Stk. 3 *Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.*

Bestemmelsen indeholder en beskyttelse mod usaglige afskedigelser.

Hovedreglen i dansk ret er, at en arbejdsgiver frit kan afskedige medarbejdere, og bestemmelsen er således en vis indskrænkning i denne ret.

En usaglig afskedigelse er en afskedigelse, der ikke er sagligt begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold. Funktionæren har krav på en begrundelse for opsigelse. Dette fremgår af lovens § 2, stk. 7.

Ud over reglen i funktionærloven kan funktionæren være beskyttet af forskellige særregler om afskedigelse. Det gælder f.eks. regler i forbindelse med afholdelse af barselsorlov, og regler der regulerer afskedigelse af funktionærer med tillidshverv som tillidsmand, sikkerhedsrepræsentant, medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og kommunalbestyrelsesmedlem.

Hvornår indtræder beskyttelsen mod usaglige afskedigelser?

For at være beskyttet mod usaglige afskedigelser, skal funktionæren på opsigelsestidspunktet have været ansat i 1 år. Hvis funktionæren er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil vedkommende dog typisk være beskyttet mod usaglige afskedigelser allerede efter 9 måneders ansættelse.

Tidsfrister, valg af forum mv.

I de tilfælde, hvor en funktionær er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan en sag om usaglig afskedigelse rejses både via det fagretlige system og det almindelige domstolssystem. Fordelen ved det fagretlige system er den hurtigere sagsbehandling.

Anvendelse af de fagretlige regler kræver, at en afskedigelsessag bliver rejst senest få dage, typisk 14 dage, efter afskedigelsen. I modsat fald kan sagen afvises, og sagen må i så fald anlægges ved de almindelige domstole.

Pga. tidsfristerne er det derfor meget vigtigt, at Teknisk Landsforbund kontaktes hurtigst muligt, hvis der er mistanke om at en afskedigelse er usaglig.

Under alle omstændigheder skal afskedigelses sagen under normale omstændigheder være rejst senest ved udløbet af opsigelsesvarslet. I modsat fald vil der formentlig være indtrådt passivitet.

Opsigelser begrundet i virksomhedens forhold

En afskedigelse er sagligt begrundet i virksomhedens forhold, når det var nødvendigt at foretage afskedigelsen, og det var rimeligt, at virksomheden valgte at afskedige den pågældende medarbejder frem for andre, og virksomheden ikke havde pligt til at omplacere den pågældende.

Grundlæggende er det funktionæren, der skal bevise, at afskedigelsen er usaglig, men når afskedigelsen er begrundet i virksomhedens forhold, er det som oftest arbejdsgiveren, der er nærmest til at bevise rigtigheden af afskedigelsesgrunden. Således er det f.eks. naturligt, at det er arbejdsgiveren, der skal sandsynliggøre, at nedskæringen af medarbejderstaben er nødvendig.

Det er forholdene på tidspunktet for afskedigelsen, der er afgørende, men omvendt vil efterfølgende omstændigheder kunne blive tillagt betydning f.eks. i de tilfælde, hvor formålet er personalereduktion/lønbesparelse, og hvor der efterfølgende er ansat medarbejdere på trods heraf.

En særlig situation foreligger hvis den afskedigede funktionærs stilling genbesættes i tæt tilknytning til afskedigelsen. Hvis afskedigelsen i dette tilfælde har været begrundet i virksomhedens forhold, så er der meget der taler for, at afskedigelsen er usaglig.

Står valget om hvem der skal afskediges mellem flere arbejdstagere, er hovedreglen, at arbejdsgiveren frit kan skønne over, hvem han mener bedst at kunne undvære. Der er dog i retspraksis en tendens til, at der skal tages et vist hensyn til medarbejdere med meget lang anciennitet, specielt i de tilfælde hvor der er ansatte med væsentlig kortere anciennitet.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at afskedige en medarbejder med meget høj anciennitet, frem for en med kortere, vil det spille ind, om arbejdsgiveren kan godtgøre en betydelig forskel i medarbejdernes faglige kunden, og at han uden held har forsøgt at efteruddanne eller omplacere den afskedigede.

En opsigelses saglighed bliver ofte anfægtet under henvisning til, at der på opsigelsestidspunktet eller senest fratrædelsestidspunktet var en ledig stilling. Uanset der ikke gælder en generel omplaceringspligt, er der i praksis en vis tendens til, at der lægges vægt på, om arbejdsgiveren har forsøgt omplacering.

På den del af det private arbejdsmarked der er omfattet af reglerne i Hovedaftalen mellem DA og LO, gælder en særlig praksis, der letter muligheden for at få en afskedigelse af en ældre medarbejder med lang anciennitet kendt usaglig. Lang anciennitet og høj alder betyder i dette tilfælde, at funktionæren har over 25 års anciennitet, og er over 50 år gammel.

Opsigelse begrundet i medarbejderens forhold

Opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan f.eks. være afskedigelse som følge af manglende evner, manglende arbejdsindsats, samarbejdsvanskeligheder mv. De nævnte opsigelsesbegrundelser kan alle være legitime, men det beror på en konkret vurdering, om begrundelsen er overensstemmende med virkeligheden, og om afskedigelsen dermed er usaglig eller saglig.

Ved bedømmelse af hvorvidt en afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold er saglig, vil funktionærens anciennitet spille en væsentlig rolle. Det er således f.eks. svært at forestille sig, at en medarbejder, hvis arbejdsindsats arbejdsgiveren har været tilfreds med i mange år, pludselig sagligt kan afskediges med begrundelsen "manglende evner".

Hvis funktionæren har modtaget en skriftlig advarsel fra arbejdsgiveren, og ikke efterfølgende har rettet op på det forhold, der har været grundlag for advarslen, vil en efterfølgende afskedigelse stort set altid være saglig. Hvis man ikke er enig i en afgiven advarsel, er det meget vigtigt, at man forholder sig kritisk til advarslen, og gør "indsigelser" allerede når man modtager den.

§ 3 Arbejdsgiverens misligholdelse

§ 3 *Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser ham fra tjenesten, og funktionæren ved afbrydelsen har krav på højst 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2, er arbejdsgiveren pligtig til, såfremt almindelige erstatningsregler ikke måtte medføre et større ansvar, at udrede en erstatning, svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket den ansatte den pågældende dag lovligt kunne have været opsagt, eller - såfremt han allerede var opsagt - til opsigelsesfristens udløb. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.*

Stk. 2 *Har funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet krav på mere end 3 måneders varsel, bliver erstatningen at fastsætte efter de almindelige erstatningsregler. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.*

Stk. 3 *Denne paragrafs bestemmelser kommer også til anvendelse, når funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.*

Reglen regulerer arbejdsgiverens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Hvorvidt der er tale om en væsentlig misligholdelse beror altid på en konkret vurdering.

Af situationer med væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side støder Teknisk Landsforbund støder typisk på forhold som uberettiget bortvisning, manglende (eller mangelfuld) lønudbetaling.

En arbejdstager er som udgangspunkt berettiget til at hæve ansættelsen, hvis arbejdsgiveren groft misligholder ansættelsesforholdet, dette kunne som sagt ske ved manglende udbetaling af behørig løn, voldshandling el. lign.

I tilfælde af vold og lignende kan arbejdstageren hæve ansættelsesforholdet øjeblikkeligt, mens der i andre tilfælde bør gives arbejdsgiveren en kort frist til at rette en eventuel fejl. Således bør der f.eks. ved manglende lønudbetaling, gives den misligholdende arbejdsgiver en frist – typisk 5 bankdage - til at indbetale lønnen, før ansættelsesforholdet hæves.

Omkring bortvisningssituationer skal særligt anføres, at arbejdsgiveren som oftest ikke kan fortryde, at han har bortvist en medarbejder, og han kan derfor ikke kræve at vedkommende vender tilbage på arbejde, jf. om bortvisning også kommentaren til § 4.

I almindelige kontraktforhold skal den der misligholder en kontrakt betale erstatning, som svarer til aftalepartens tab. Ved arbejdsgiverens grove misligholdelse er arbejdstagerens tab den manglende løn i opsigelsesperioden, fratrukket en eventuel ny indtægt, man måtte kunne få i den periode. Funktionæren har dog som minimum krav på en erstatning på 3 måneders løn. Dette gælder selvom funktionæren har tjent så meget hos en anden arbejdsgiver, at hans tab er mindre end 3 måneders løn.

Erfaringsmæssigt er minimalerstatningsreglen en kilde til mange misforståelser, og det må derfor anbefales, at kontakte Teknisk Landsforbund såfremt der i konkrete situationer er tvivl i forbindelse med reglens anvendelse.

Minimalerstatningsreglen anvendes også i fritstillingssituationer. Der kan dog aftales, at funktionæren, uanset om han får job hos en anden arbejdsgiver, alligevel modtager løn i hele opsigelsesperioden, jf. kommentaren til § 2.

Ved arbejdsgiverens konkurs anvendes § 3 også, se nærmere i Teknisk Landsforbunds pjece ”Betalingsstandsning og konkurs”.

§ 4 Funktionærens misligholdelse

§ 4 *Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forlader af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn.*

Bestemmelsen regulerer funktionærens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Hvis en funktionær væsentligt misligholder sin stilling, kan arbejdsgiveren med rette bortvise vedkommende og kræve erstatning. Hvornår der er tale om væsentlig misligholdelse, er ikke til at sige på forhånd, men der er snævre grænser for hvornår en given adfærd kan berettige en bortvisning, som typisk eksempler er tyveri, vold, arbejdsvægring.

En særlig type misligholdelse er, når funktionæren uden varsel forlader sit job, eller undlader at tiltræde et job. I disse tilfælde har arbejdsgiver krav på erstatning for sit tab. Han er dog under alle omstændigheder berettiget til en halv måneds løn.

Funktionæren kan ikke opsige et ansættelsesforhold inden han/hun er tiltrådt. Hvis en funktionær inden tiltrædelsesdatoen meddeler, at han/hun ikke tiltræder, da skal funktionæren betale erstatning. Det er usikkert hvad der gælder, hvis funktionæren forinden tiltrædelsesdatoen meddeler, at han/hun vil opsige ansættelsesforholdet den første dag. Tiltræder funktionæren og siger ansættelsesforholdet op den første dag, da skal funktionæren ikke betale erstatning.

Har man som funktionær sagt ja til et job, men ønsker man ikke at tiltræde jobbet alligevel, da bør lokalafdelingen kontaktes.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at påberåbe sig væsentlig misligholdelse, skal han gøre det straks. Hermed menes, at der skal reageres på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren bliver bekendt med det pågældende forhold. Hvis arbejdsgiveren igennem længere tid har accepteret en forseelse, skal han have givet en advarsel, hvori der står, at en gentagelse af forseelsen vil medføre bortvisning.

Teknisk Landsforbund anbefaler, at vores medlemmer straks kontakter deres lokale afdeling, hvis de bliver bortvist, eller hvis arbejdsgiveren har givet en advarsel, hvori der er en trussel om bortvisning.

§ 5 Sygdom

§ 5 *Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.*

Stk. 2 *Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.*

Stk. 3 *Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.*

Stk. 4 *Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.*

Af bestemmelsen fremgår det, at sygdom er lovligt forfald, og at funktionæren derfor har ret til fuld løn under sygdom.

Det er alene funktionærens egen sygdom der er omfattet, og reglen giver således ikke ret til løn under fravær på grund af børns og andre familiemedlemmers sygedage. De fleste overenskomster giver dog ret til at holde barns 1. sygedag.

Om funktionæren er syg og ude af stand til at udføre sit arbejde beror altid på en lægelig vurdering. Hvis det er muligt, skal lægeundersøgelser, med henblik på at vurdere om funktionæren er syg, lægges uden for arbejdstiden.

Funktionærens underretningspligt

Funktionæren har en pligt til at underrette sin arbejdsgiver om, at han/hun er syg. Hvis medarbejderen undlader at underrette sin arbejdsgiver herom, vil det medføre afskedigelse og i værste fald bortvisning.

Underretningspligten indtræder på første sygedag ved normal arbejdstid begyndelse. Det vil ofte fremgå af enten personalecirkulærer eller ansættelseskontrakten, hvornår og hvordan medarbejderen skal sygemelde sig. I tilfælde af manglende retningslinier i forbindelse med sygemelding anbefales det, at arbejdsgiveren underrettes senest 2 timer efter normal arbejdstids begyndelse

Bemærk, at det er funktionæren selv, der bærer risikoen for at sygemeldingen er fremkommet. Det er således vigtigt, at funktionæren sikrer sig, at arbejdsgiveren ikke er i tvivl om, om han/hun er syg.

Dokumentation for sygdom

Arbejdsgiveren kan altid forlange at få fremsendt en lægeerklæring, hvori det står, hvor længe sygdomsmeldingen skønnes at vare. Som hovedregel udsteder læger først lægeerklæringer på sygdommens 4. dag. Arbejdsgiver kan derfor ikke forvente at få lægeerklæringen før.

Arbejdsgiveren kan ikke forlange at få oplyst, hvad medarbejderen fejler. Arbejdsgiveren skal afholde eventuelle udgifter forbundet med udstedelse af en lægeerklæring.

Af lægeerklæringen fremgår det, hvor længe medarbejderen skønnes at være syg. Oplysningen er ikke udtryk for, at medarbejderen automatisk er rask på det ”skønnede tidspunkt”, og arbejdsgiveren må anmode medarbejderen om at fremsende ny dokumentation, hvis han/hun fortsat er syg.

Hvis lægen vælger at raskmelde medarbejderen, må han/hun møde op på arbejde. I modsat anses det for udeblivelse og kan medføre bortvisning.

Ved sygdom af længerevarende karakter (det vil sige sygdom af mere end 14 dage varighed), kan arbejdsgiveren kræve nærmere oplysninger om sygdommens varighed og kan forlange, at undersøgelsen blive gennemført af enten funktionærens egen læge eller af en specialist. Det er som udgangspunkt funktionæren, der vælger specialisten, men funktionæren skal udfolde rimelige bestræbelser på at fremskaffe lægeerklæringen så hurtigt som muligt. Funktionæren bør altid orientere arbejdsgiveren om eventuelle problemer med fremskaffelse af lægeerklæring, og bør således f.eks. meddele arbejdsgiveren om fremskaffelsens tidshorisont.

Husk det er funktionærens egen risiko, at læge- eller speciallægeerklæringen bliver fremsendt til arbejdsgiveren. Det gælder også, selvom funktionæren har indgået en aftale med lægen om, at han fremsender erklæringen til arbejdsgiveren. Derfor anbefales det altid, at det er funktionæren selv, der fremsender erklæringen til arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan yderligere fastsætte en frist for fremsendelsen af læge- eller speciallægeerklæringen. Rimeligheden af denne frist vurderes i forhold til de konkrete muligheder for at blive tilset af relevant læge.

Hvis funktionæren ikke efterkommer arbejdsgiverens opfordring om at fremsende lægeerklæringen eller ikke overholder den af arbejdsgiveren fastsatte frist, kan det medføre, at vedkommende bliver opsagt eller i værste fald bortvist. En bortvisning forudsætter i almindelighed, at det fremgår, hvad konsekvensen er, hvis erklæringen ikke er fremsendt rettidigt. Det er derfor meget vigtigt, at funktionæren orienterer sin arbejdsgiver om, at en eventuel fastsat frist ikke kan overholdes og begrunde dette.

Pligter under sygdom

Funktionæren har en pligt til at blive rask hurtigst muligt, og har således en pligt til aktivt at medvirke hertil. Manglende overholdelse heraf kan medføre opsigelse eller i værste fald bortvisning.

Der findes ingen særlige pligter til at opholde sig et bestemt sted under sygdom, men man skal opholde sig et sted hvor arbejdsgiveren kan komme i kontakt med en, og orientere arbejdsgiveren om dette opholdssted.

Under sygdom eksisterer ikke pligt til at være sengeliggende, hvis sygdommen ikke kræver dette. Således vil f.eks. sygdomme af psykisk karakter umiddelbart ikke nødvendiggøre, at funktionæren er sengeliggende, her vil forskellige rekreative aktiviteter tværtimod kunne virke helbredende.

Bortgang i arbejdstiden

Hvis funktionæren bliver syg og ønsker at gå hjem, må medarbejderen sikre sig, at arbejdsgiveren ved, at årsagen til bortgangen er sygdom, da bortgangen ellers kan legitimere en bortvisning af funktionæren.

Selvforskyldt sygdom

Retten til fuld løn bortfalder, hvis funktionæren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed. Der skal normalt meget til, før en sygdom er forårsaget af grov uagtsomhed eller forsæt. Som et eksempel på grov uagtsomhed kan formentlig nævnes sygdom pådraget i forbindelse med spirituskørsel. Modsat vil f.eks. sportsskader pådraget ved en for sporten sædvanlig adfærd ikke være at betragte som selvforskyldt sygdom.

Svigagtig fortielse

Retten til fuld løn bortfalder i de tilfælde, hvor en funktionær inden stillingen tiltrædes undlader at informere arbejdsgiveren om en sygdom, som efter almindelig lægelig opfattelse kan antages at influere på funktionærens arbejdsdygtighed.

Det afgørende i denne vurdering er, om funktionæren har været rask på tiltrædelsestidspunktet.

Hvis dette er tilfældet, og sygdommen ”blusser” op under ansættelsen, er funktionæren ikke forpligtet til at informere arbejdsgiveren om tidligere sygdomme, og har krav på at få fuld løn under sygdom.

Hvis funktionæren derimod er i gang med et behandlingsforløb, eller hvis tilstanden er kronisk og vil påvirke hans arbejdsevne, har funktionæren en forpligtelse til at informere arbejdsgiveren herom. Undlader han det, kan det medføre, at retten til løn under sygdom bortfalder, og at arbejdsgiveren kan bortvise funktionæren.

120 – dages reglen

Funktionærlovens § 5, stk. 2 regulerer muligheden for at opsig en funktionær med opsigelsesvarsel på 1. måned.

En række betingelser skal være opfyldt, før 120 dages reglen kan anvendes. Disse betingelser kan ikke fraviges til ugunst for funktionæren.

For det første skal der ligge en udtrykkelig skriftlig aftale om at 120-dages reglen gælder i det enkelte ansættelsesforhold. Det er ikke tilstrækkeligt, at der i ansættelseskontrakten er henvist til eksempelvis personalecirkulærer, hvoraf det fremgår, at der generelt gælder en 120-dages regel.

For det andet kan reglen kun anvendes, hvis funktionæren har 120 sygedage inden for 12 på hinanden følgende måneder. Det er ikke noget krav, at sygedagene ligger i sammenhæng, og sygdommens art er uden betydning. Sygdom på søn- og helligdage indgår i beregningen, hvis man er syg i dagene før og efter. Delvist fravær indgår forholdsmæssigt i den samlede fraværstid. Dog indgår graviditetsbetinget sygdom formentligt ikke i beregningen.

Funktionæren skal på opsigelsestidspunktet have været syg i 120 dage. Arbejdsgiveren kan således ikke opsiges med forkortet opsigelsesvarsel, hvis funktionæren på opsigelsestidspunktet har været syg i 119 dage.

Hvis arbejdsgiveren undlader at benytte sig af 120 – dages reglen, hvor dette var muligt, kan han ikke på et senere tidspunkt medtælle sygeperioden, men må starte forfra.

Herudover skal opsigelse ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af 120 dages reglen. I modsat fald gælder de almindelige opsigelsesregler. Præcis hvornår en opsigelse er afgivet i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage beror altid på en konkret vurdering. F.eks. har en dom har godkendt en opsigelse afgivet 8 dage efter 120 dages perioden, hvorimod en anden afgørelse afviste en opsigelse afgivet 10 dage efter 120 dages perioden.

Endelig skal opsigelsen afgives mens funktionæren er syg. Hvis funktionæren har genoptaget arbejdet inden 120 sygedage, kan reglen først bruges ved en ny sygdomsmeddelelse.

§ 6 Værnepligt

§ 6 *En funktionærs indkaldelse til aftjening af værnepligt, såvel civil som militær, berettiger ikke arbejdsgiveren til at afskedige funktionæren, men forholdet kan kun afvikles gennem opsigelse i henhold til § 2, og funktionæren har ret til løn i overensstemmelse med nærværende paragrafs stk. 2. Funktionæren er dog pligtig at underrette arbejdsgiveren, så snart han modtager meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen, dog tidligst så lang tid forinden indkaldelsen, at funktionæren efter reglerne i § 2, stk. 6, kunne have opsagt tjenesteforholdet til ophør ved udgangen af den forud for indkaldelsestidspunktet liggende måned. Undladelse heraf berettiger arbejdsgiveren til ved den første indkaldelse at hæve forholdet uden varsel fra indkaldelsesdagen og ved senere indkaldelser at kræve erstatning for det tab, der er forvoldt ved undladelsen af at give underretning.*

Stk. 2 *Medens en funktionær ikke har krav på løn under den første indkaldelse, er arbejdsgiveren under senere indkaldelser pligtig at betale løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned.*

Stk. 3 *Efter genindkaldelse til militærtjeneste har funktionæren ret til at genindtræde i sin stilling med uændret anciennitet. Hvis funktionæren vil benytte sig af denne ret, påhviler det ham samtidig med, at han giver underretning om indkaldelsen, jf. stk. 1, at meddele arbejdsgiveren dette, og han er i så tilfælde forpligtet til ved hjemsendelsen at genindtræde i stillingen.*

Bestemmelsen angår forhold vedrørende funktionærers aftjening af værnepligt og genindkaldelse i forbindelse hermed. Reglen giver ikke umiddelbart anledning til bemærkninger, men i tilfælde af spørgsmål i relation til anvendelsen af reglen kan Teknisk Landsforbund kontaktes.

§ 7 Graviditet og barsel

§ 7 *Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselorlov. Barselorloven anses dog i alle tilfælde for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i barselslovens § 6, stk. 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.*

Stk. 2 *Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.*

Stk. 3 *Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i barselslovens § 6, stk. 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.*

Stk. 4 *Hvis arbejdsgiveren opsiger funktionæren inden barselorlovens påbegyndelse eller i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens påbegyndelse.*

Bestemmelsen, som kun finder anvendelse på kvinder, regulerer en række forhold omkring funktionærers graviditet og barsel. Reglen har nær sammenhæng med de øvrige regler, der findes vedrørende barsel, og der henvises derfor til Teknisk Landsforbunds pjece "Orlov til graviditet, barsel og adoption" for en nærmere redegørelse herom.

§ 8 Dødsfald

§ 8 *Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.*

Bestemmelsen regulerer retten for en funktionærs ægtefælle og (egne) børn under 18 år til, i en periode efter funktionærens død, at modtage (funktionærens)løn i et antal måneder – den særlige løn kaldes, uanset muligheden for begrebsforvirring, for efterløn.

For at de efterladte har ret til efterløn, er det en forudsætning, at funktionæren har haft forsørgelsespligt over for de pågældende, og at funktionæren på dødstidspunktet har været ansat i henholdsvis 1,2 eller 3 år.

Funktionæren skal dø i ansættelsestiden. Dette skal tages bogstaveligt. Hvis funktionæren eksempelvis dør efter en uberettiget bortvisning, bortfalder retten til efterløn.

§ 9 Dækning af udgifter

§ 9 *Såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet o.lign., har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter hertil bæres af arbejdsgiveren, og denne er pligtig at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter. Dette gælder også, hvor de nævnte udgifter ifølge aftale udredes af aftalt løn eller provision, men det stedfundne salg ikke muliggør dækning af sædvanemæssige omkostninger.*

Stk. 2 *Forskud på provision kan af arbejdsgiveren kun kræves dækket af funktionærens løntilgodehavende eller indtjente provision og ikke indtales som almindelig gældsforordning.*

Stk. 3 *De i §§ 2 b, 3, 5, 6, 7 og 8 omhandlede ydelser udregnes for provisionslønnede funktionærer på grundlag af den provisionsindtægt, som funktionæren antagelig ville have oppebåret, såfremt han ikke var blevet hindret i sin virksomhed i de pågældende tidsperioder.*

Af reglen fremgår det, at arbejdsgiveren skal dække alle nødvendige udgifter til rejser, ophold uden for hjemmet mv., som funktionærens arbejde i arbejdsgiverens tjeneste giver anledning til.

Det ses ofte, at arbejdsgiveren udsteder et hævekort. I så fald er der ofte fastsat en række retningslinier for anvendelsen af kortet og udgifternes omfang. Det er vigtigt, at medarbejderen overholder disse retningslinier, og husker at få regninger og anden dokumentation for at udgifterne er afholdt. I modsat fald kan arbejdsgiveren efterfølgende modregne i lønnen.

Yderligere er det vigtigt, at medarbejderen får udleveret kortudstederens betingelser for anvendelsen af kortet. Årsagen er, at det af standardbetingelser kan fremgå, at medarbejderen og arbejdsgiveren hæfter solidarisk for beløb, som brugeren anvender, eller at medarbejderen i tilfælde af arbejdsgiveren manglende betaling hæfter for beløbet.

Teknisk Landsforbund anbefaler altid, at vores medlemmer får et forskud til dækning af udlæg, hvilket medarbejderen også har krav på. Årsagen til denne anbefaling er, at Lønmodtagernes Garantifond i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs ikke dækker udlæg som funktionæren selv har afholdt. Se evt. Teknisk Landsforbunds pjece ”betalingsstandsning og konkurs”.

§ 10 Retten til at organisere sig og til at oplyse om løn- og arbejdsvilkår

§ 10 *Funktionærerne har ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser og give oplysninger til deres organisation om deres egne løn- og arbejdsvilkår.*

Stk. 2 *Ethvert personale har - uanset størrelsen - ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår.*

Stk. 3 *Såfremt der under forhandlingerne ikke opnås enighed mellem parterne, eller en part unddrager sig forhandling, har enhver af parterne ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingsmand efter reglerne i §§ 11-13.*

Af bestemmelsen fremgår, at funktionæren altid har ret til at organisere sig, og at vedkommende altid har ret til at orientere sin fagforening om sine løn- og ansættelsesvilkår.

Teknisk Landsforbund kan ifølge reglen forhandle løn og ansættelsesvilkår for vores medlemmer.

Teknisk Landsforbund oplever, at det af vores medlemmers ansættelseskontrakt fremgår, at de ikke må diskutere deres lønforhold, og at lønnen er et fortroligt anliggende mellem funktionæren og ledelsen. Sådanne klausuler er i medfør af ligelønsloven ugyldige.

§ 11-14 Mæglingsmænd

§ 11 *De i § 10 omhandlede mæglingsmænd beskikkes for hver sag, i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten, i det øvrige land af direktøren for statsforvaltningen i den region, hvor arbejdsgiverens virksomhed har sit hjemsted.*

Stk. 2 *Henvendelse om beskikkelse af en mæglingsmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.*

§ 12 *Senest 5 dage efter sin beskikkelse indkalder mæglingsmanden parterne til forhandling og berammer tid og sted for denne.*

Stk. 2. *Det er mæglingsmandens opgave ved de under hans forsæde stedfindende forhandlinger at søge opnået enighed mellem parterne. For så vidt dette ikke lykkes, afgiver mæglingsmanden til den beskikkende myndighed en rapport om forhandlingerne. Bekræftet afskrift af rapporten skal samtidig tilstilles parterne.*

§ 13 *Undladelse af at give møde for mæglingsmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.*

§ 14 *Mæglingsmændene oppebærer vederlag, der fastsættes af arbejdsministeren.*

Stk. 2 *De med mæglingen forbundne udgifter udredes forskudsvis af det offentlige, men betales med halvdelen af hver af parterne og kan inddrives ved udpantning.*

Bestemmelserne anvendes i det store hele ikke, og der vil derfor ikke blive knyttet nogle kommentarer dertil.

§ 15 Bierhverv

§ 15 *En funktionær er berettiget til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan røgtes uden ulempe for virksomheden.*

Af bestemmelsen fremgår det, i hvilket omfang en funktionær kan påtage sig bierhverv/fritidshverv.

Grundlæggende gælder, at funktionæren altid har ret til at varetage offentlige hverv i fornødent omfang. Dette betyder bl.a., at hvis en funktionær bliver indkaldt som vidne i en retssag, skal vedkommende give møde, og han/hun har ret til at få fri. En funktionær der er indvalgt i kommunalbestyrelse har tillige ret til i fornødent omfang at få frihed til deltagelse i møder i relation hertil. Arbejdsgiveren har til gengæld ikke pligt til at yde løn under fraværet.

Om andre end de ovennævnte fritidserhverv gælder, at funktionæren ikke behøver at spørge sin arbejdsgiver om lov til at påtage sig personlige fritidshverv. Der er således ikke noget til hinder for, at en funktionær har forskellige tillids- og fritidserhverv. Grundbetingelsen for denne ret til fritidserhverv er dog, at dette ikke griber ind i vedkommendes arbejde. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis arbejdet jævnlige forstyrres på grund af telefonopkald.

Hvis funktionæren har et erhvervsmæssigt bierhverv, er det i princippet arbejdsgiveren uvedkommende. Bierhvervet skal dog varetages uden ulempe for virksomheden. Generelt set anbefales det, at funktionæren får arbejdsgiverens skriftlige samtykke forinden.

En funktionær er altid afskåret fra at påtage sig et bierhverv i et konkurrerende firma, medmindre arbejdsgiveren har givet sit samtykke hertil. Tilsvarende gælder for så vidt angår arbejdsgiverens kunder. Dette følger af den almindelige loyalitetsforpligtelse, jf. kommentaren til § 2.

Bemærk, at arbejdsgiveren kan forlange, at funktionæren ikke må påtage sig erhvervsmæssigt bierhverv uden hans samtykke. Dette krav vil oftest fremgå af ansættelseskontrakten.

Hvis arbejdsgiveren mener, at funktionæren har handlet i strid med bestemmelsen, kan han nedlægge forbud imod hvervet. Arbejdsgiverens beslutning kan efterfølgende prøves ved de almindelige domstole eller via det fagretslige system. Hvis en funktionær overhører et sådant forbud, kan det i værste fald betragtes som væsentlig misligholdelse, der berettiger til bortvisning.

§ 16 Ret til at søge andet arbejde

§ 16 *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. Funktionæren skal herunder tage tilbørligt tilsyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt*

Hvis en funktionær siger op, eller bliver sagt op, har vedkommende ret til den nødvendige frihed til at søge andet arbejde. Der er ret til fuld løn i forbindelse med denne frihed.

Bemærk, at reglen også gælder ved tidsbegrænsede og midlertidige ansættelser, selv om dette ikke fremgår af reglens ordlyd.

Det er alene den ”nødvendige” frihed, funktionæren har krav på. Funktionæren skal tage et hensyn til arbejdsgiveren, hvilket betyder, at ansættelsessamtaler m.m. så vidt det er muligt lægges uden for arbejdstiden. Friheden skal anvendes til at søge arbejde, og hvis arbejdsgiveren finder ud af, at friheden anvendes til et andet formål, er det bortvisningsgrund.

§ 17 Skriftlig bekræftelse

§ 17 *Funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde funktionæren i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn funktionæren oppebærer, og - i tilfælde af opsigelse - på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen.*

Stk. 2 *Overtrædelse af denne bestemmelse medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen*

Reglen regulerer hvilke oplysninger en arbejdsgiver skal give i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør.

I tilfælde af bortvisning eller afskedigelse er arbejdsgiveren forpligtet til at give en nærmere begrundelse herfor.

Arbejdsgiveren skal udarbejde en tjenesteattest, som alene indeholde de oplysninger, der fremgår af reglen. Der stilles ikke nogen detaljeringsgrad for så vidt angår beskrivelsen af det arbejde, som funktionæren har udført.

Bemærk, at arbejdsgiveren i henhold til A-kasse lovgivningen har en særlig oplysningspligt, idet det er afgørende for hvornår retten til dagpenge indtræder, om afskedigelsen skyldes medarbejderens eller arbejdsgiverens forhold.

§ 17a Gratiale, bonus mv.

§ 17 a *Såfremt en funktionær, der ifølge aftale eller sædvane delvis vederlægges med tantieme, gratiale eller lignende ydelser, fratræder sin stilling i et løbende regnskabsår, tilkommer der ham en i forhold til hans ansættelsestid i regnskabsåret afpasset andel af den ydelse, han ville have fået udbetalt, dersom han havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, ydelserne i øvrigt udbetales.*

Stk. 2. Stk. 1 *finder ikke anvendelse på købe- eller tegningsrettigheder til aktier m.v., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold.*

Bestemmelsen regulerer spørgsmålet om hvad der skal ske med ikke udbetalt gratiale, tantieme el. lign., som funktionæren ifølge aftale eller sædvane har krav på, hvis funktionæren fratræder.

Grundlæggende siger bestemmelsen, at et gratiale el. lign. som funktionæren selv har været med til at optjene i sin ansættelse, skal funktionæren også have del i, uanset vedkommende er fratrådt før udbetalingstidspunktet.

Det er afgørende, om bonus, tantieme og gratiale kan betragtes som en del af lønnen. Hvis dette er tilfældet, er ordningen omfattet af bestemmelsen.

Reglen tager ikke stilling til, hvornår bonus, tantieme og gratiale er en del af lønnen, og det beror på en konkret fortolkning af forholdet hvorvidt dette er tilfældet.

Et problem, der oftest opstår, er, om funktionæren ved sædvane har opnået ret til eksempelvis bonus. Der lægges i almindelighed vægt på, om arbejdsgiveren over en længere årrække har udbetalt bonusen, om bonusen er blevet udbetalt efter faste retningslinier, og hvorfor bonusen bliver udbetalt. Et eksempel på en ordning, der ikke er omfattet af bestemmelsen er de tilfælde, hvor arbejdsgiveren udbetaler et jubilæumsgratiale. Derimod lægges der i vurderingen ikke afgørende vægt på den enkelte funktionærs ansættelsestid, men derimod på arbejdsgiverens udbetalingspraksis. Hvis funktionæren har modtaget bonus på linje med sine kollegaer, er han også omfattet af ordningen.

Bestemmelsen sikrer funktionæren en forholdsmæssig del af eksempelvis bonusen, hvis vedkommende fratræder sin stilling inden udbetalingen. Bestemmelsen indeholder således et forbud mod ansættelsesvilkår, der afskærer funktionæren fra bonus m.m., hvis han ikke er ansat på udbetalingstidspunktet. Se også funktionærlovens § 21.

Reglen gælder uanset om det er arbejdsgiveren eller lønmodtageren der opsiges stillingen, og gælder også i tilfælde af bortvisning.

Der er intet til hinder for, at arbejdsgiveren indfører en betingelse om, at funktionæren skal være ansat i en vis periode, før han kan tiltræde ordningen.

Bemærk, at funktionæren har ret til at få indsigt i, hvordan beløbet beregnes.

Aktier, optioner mv.

Under sin ansættelse kan en funktionær få tilbudt mulighed for at erhverve forskellige former for værdipapirer i virksomheden.

Generelt skal anføres, at Teknisk Landsforbund er af den opfattelse, at værdipapirsrettigheder aldrig bør træde i stedet for almindelig løn.

Der opstår ofte problemer omkring retten til værdipapirer i forbindelse med fratræden, og § 17 a stk. 2, og den tilhørende lov om lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold, angiver regler herom.

De omtalte lov supplerer hovedreglen i § 17a, og finder anvendelse på stort set alle andre værdipapirsrettigheder end allerede tildelte almindelige aktier. Grundlæggende siger loven:

- Ikke udnyttede rettigheder bortfalder ved lønmodtagerens ordinære opsigelse
- Ikke udnyttede rettigheder bevares ved ordinær opsigelse fra arbejdsgiverens side.

Det er vigtigt at understrege, at der kan aftales bedre rettigheder for lønmodtageren end dem der følger af loven.

Loven træder i kraft 1. juli 2004, men virker med tilbagevirkende kraft i den forstand, at den også anvendes på allerede indgåede aftaler, hvor der endnu ikke er sket egentlig tildeling af værdipapirrettigheder.

Med baggrund i reglerne er det yderst vigtigt at være opmærksomme på, at hvis aktieoptioner el. lign. træder i stedet for egentlig løn, så **skal** det fremgå af tildelingsdokumentet, at lønmodtageren har ret til at udnytte rettighederne på trods af fratræden..

Det anbefales, at den enkelte funktionær søger råd og vejledning om spørgsmål om erhvervelse af aktier mv. hos Teknisk Landsforbund.

Der findes en række skattetekniske forhold, som skal afklares i forbindelse med erhvervelse af værdipapirer. Teknisk Landsforbund rådgiver generelt ikke i skattespørgsmål, men det anbefales at funktionæren og den enkelte arbejdsgiver søger at afklare skatteforholdene i forbindelse med eventuelle værdipapirsordninger.

§ 18 Kunde- og konkurrenceklausuler

18 Har en funktionær forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder aftalelovens §§ 36 og 38 anvendelse. Den i 1. pkt. nævnte forpligtelse kan kun gyldigt indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udundtelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen kan gyldigt kun indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation udbetales for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved fratrædelsen og derefter månedsvi i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 2 En arbejdsgiver kan opsig en aftale som nævnt i stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udløbet af en måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt., nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3 Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 1 for tiden efter ansættelsen. Det gælder dog ikke det i stk. 1, 5. pkt., og stk. 2, 3. pkt., nævnte engangsbeløb. Ved passende arbejde forstås arbejde inden for funktionærens faglige område, som funktionæren er uddannet inden for eller har haft beskæftigelse inden for.

Stk. 4 Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5 Stk. 1, 3-7. pkt., og stk. 2-4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

§ 18 a En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde m.v. inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder m.v., som funktionæren selv har haft erhvervsmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, og i forhold til øvrige kunder m.v., som arbejdsgiveren ved særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet været omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2 En forpligtelse efter stk. 1 kan kun gyldigt indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet og skal udbetales månedsvi i den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager kompensation i medfør af § 18, bortfalder retten til kompensation efter denne bestemmelse. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 3 Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 2 for tiden efter ansættelsen.

Stk. 4 Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 2. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5 En arbejdsgiver kan opsige en aftale som nævnt i stk. 2 med en måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 6 Stk. 1-5 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

Bestemmelserne indeholder regler om konkurrence- og kundeklausuler.

Der skal i relation til konkurrence- og kundeklausuler sondres mellem klausuler, der er underskrevet før og efter den 15. juni 1999.

Teknisk Landsforbund anbefaler, at du altid kontakter din lokale afdeling, før du underskriver en konkurrence- og/eller en kundeklausul.

§ 19-20 Regler for avertering, penge som sikkerhed

§ 19 *Det er forbudt ved avertering at angive, at der søges eller foretrækkes militærfri arbejdskraft, eller at den stillingssøgende er militærfri.*

Stk. 2 *Det er forbudt ved avertering at angive, at ansættelse er betinget af kapitalindsud, eller at en ansøger, der kan stille kapitalindsud, foretrækkes.*

Stk. 3 *Såfremt en virksomhed gennem avertering, ved hvilken den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger personale, skal det af annoncen tydeligt fremgå, hvilken foruddannelse og øvrige kvalifikationer ansøgere skal være i besiddelse af, samt mindstelønnen for det pågældende arbejde.*

Stk. 4 *Såfremt der som forudsætning for tiltrædelse af en stilling kræves indbetalt kontant depositum, skal virksomhedens navn og adresse nævnes i annoncen.*

Stk. 5 *Overtrædelse af disse bestemmelser medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.*

§ 20 *Såfremt en funktionær skal stille penge eller andre værdier som sikkerhed, skal det som sikkerhed stillede indsættes eller deponeres i et pengeinstitut og må kun kunne hæves ved arbejdsgiverens og funktionærens underskrift.*

Stk. 2 *Overtrædelse af denne bestemmelse medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.*

Bestemmelserne angår spørgsmål om arbejdsgiverens ret til at averterer efter militærfri arbejdskraft, og spørgsmålet om tilfælde hvor funktionærer bliver bedt om at stille sikkerhed. Bestemmelserne har ikke stor praktisk relevans på dagens arbejdsmarked forekommende, og reglerne giver derfor ikke anledning til bemærkninger.

§ 21 Lovens ufravigelighed

§ 21 *De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren, jf. dog § 18, stk. 5, og § 18 a, stk. 6.*

Stk. 2. *Arbejdsministeren kan fastsætte regler, hvorefter bestemmelserne i §§ 2, 5 og 7, stk. 2, kan fraviges i særlige tilfælde, såfremt hensyn til funktionæren taler herfor.*

Af reglen fremgår det, at funktionærloven ikke kan fraviges til skade for funktionæren.

En funktionær kan ifølge loven ikke på forhånd give afkald på sine rettigheder. Aftaler, der stiller funktionæren dårligere end loven, er med andre ord ugyldige. Der er intet til hinder for at indgå aftaler, der stiller funktionæren bedre end funktionærloven.

Udgangspunktet er, at en arbejdsgiveren ikke kan forringe funktionærens vilkår på nogle punkter mod at forbedre vilkårene på andre punkter. I et enkelte tilfælde kan det dog ikke udelukkes, at man ud fra en helhedsvurdering vil acceptere en aftale, der forringer funktionærens retstilling på et enkelt område mod at retsstillingen på andre områder forbedres.

Der er dog ikke noget til hinder for, at en funktionær i en fratrædelsessituation giver afkald på sine rettigheder. Det er derfor vigtigt at læse ens fratrædelsesvilkår grundigt igennem.