

PROSA

Forbundet af It-professionelle



FUNKTIONÆRLOVEN

- med
kommentarer

PROSA

Forbundet af It-professionelle

prosa.dk

Telefon: 3336 4141

Fax: 3391 9044

prosa@prosa.dk

formand@prosa.dk

faglig@prosa.dk

akasse-kbh@prosa.dk

København - hovedkontor

Ahlefeldtsvej 16,

1359 København K.

Åbningstid: 9 - 15, mandag dog 10 - 15

Århus

Møllegade 9 - 13,

8000 Århus C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Odense

Overgade 54

5000 Odense C

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Teknisk produktion:

PROSA

August 2008, 9. oplag

Tryk:

Paritas Digital Service ApS

© Palle Lolk og PROSA, 1984

9. oplag: Redigeret af Mogens Sørensen

Funktionærloven

- med kommentarer

Indhold

Kontakt PROSA i god tid	6	
Funktionærloven	7	
Beskyttelseslov	7	
Ansættelseskontrakt.....	7	
Funktionærlovens historie	7	
Hvem er omfattet af funktionærloven?	8	§ 1
Arbejdets art.....	8	
Aflønningsform.....	8	
Arbejdets omfang.....	8	
Underlagt en arbejdsgivers instruktioner	9	
Opsigelsesregler	9	§ 2
Prøvetid	10	
Midlertidig ansættelse.....	10	
Tids- eller opgavebegrænsede ansættelser	10	
Opsigelse fra funktionærs side.....	11	
Opsigelse fra arbejdsgivers side.....	11	
Skriftlig opsigelse.....	11	
Rettidig modtagelse af en opsigelse	11	
Suspension i opsigelsesperioden	12	
Hvis virksomheden skifter ejer	12	
Fratrædelsesgodtgørelse	12	§ 2a
Urimelig opsigelse	13	§ 2b
Arbejdsgivers misligholdelse	14	§ 3
Uberettiget bortvisning.....	15	
Manglende lønudbetaling	15	
Væsentlig ændring af arbejdets indhold.....	15	
Andre ændringer af ansættelsesforholdet	16	
Erstatningen	16	
Misligholdelse fra funktionærens side	16	§ 4
Udeblivelse fra arbejdet.....	17	
Andre former for grov misligholdelse	17	
Mindre forsømmelser	17	
Arbejdsgiveren skal reagere straks	17	
Strengt krav til arbejdsgiverens bevisførelse.....	17	

Sygdom	18	§ 5
Sygdom er lovligt forfald	18	
Forsætlig pådragelse af sygdom	18	
Fortielse af sygdom	18	
120-dages-reglen	19	
Opsigelse på grund af sygdom	19	
Meddelelse om sygdom	19	
Værnepligt	20	§ 6
Første indkaldelse	20	
Genindkaldelse	20	
Graviditet/barsel	21	§ 7
Ved funktionærens død	22	§ 8
Rejseudgifter	23	§ 9
Organisations- og forhandlingsret	23	§ 10-14
Oplysning om løn- og arbejdsforhold	24	
Forhandlingsret	24	
Hverv udenfor tjenesten	25	§ 15
Fritidsaktiviteter	25	
Borgerligt ombud	25	
Bierhverv	25	
Fri til at søge arbejde	25	§ 16
§ 17	26	§ 17
Forholdsmæssigt gratiale ved fratræden	26	§ 17a
Konkurrence- og kundeklausuler	27	§ 18-18a
Aftaleloven	29	
Avertering efter personale	30	§ 19
Sikkerhedsstillelse ved ansættelse	30	§ 20
Fravigelse af funktionærloven	31	§ 21
Ikrafttrædelse	31	§ 22

Kontakt PROSA i god tid

Selvom denne pjece beskriver dine rettigheder og pligter som funktionær i de almindeligt forekommende situationer, må vi alligevel opfordre dig til at kontakte PROSA, så snart du får et funktionærretsligt problem, som du ikke er sikker på, at du selv kan løse til din fulde tilfredshed.

Der er flere grunde til, at du så tidligt som muligt bør kontakte PROSA. En af dem er, at denne pjece som nævnt kun behandler de almindeligt forekommende situationer, og at den ved behandlingen af disse ikke kan tage højde for alle særtilfælde.

En anden grund er, at der er forskel på at have ret og at få ret. I nogle tilfælde må domstolene, Lønmodtagernes Garantifond,

arbejdstilsynet, arbejdsdirektoratet m.fl. indtages, førend en lønmodtager får sin ret. I de fleste tilfælde er en henvendelse fra PROSA imidlertid nok til, at arbejdsgiveren opgiver.

Endelig sker der stadig ændringer i, hvad der er lov og ret for funktionærer, bl.a. som resultat af højesteretsdomme og lovindgreb.

Under alle omstændigheder sikrer en tidlig orientering af PROSA, at eventuelle problemer løses hurtigst muligt og med det bedst mulige udfald set ud fra en lønmodtagerinteresse.

Konsultation hos PROSAs faglige sekretærer er en af de fordele, et PROSA-medlemskab giver. Udnyt den!

Funktionærloven

Beskyttelseslov

Funktionærloven er en lov til beskyttelse af funktionærer. Den kan derfor som altovervejende regel ikke fraviges til ugunst for funktionæren, heller ikke ved aftale mellem parterne (jf. § 21).

Ansættelseskontrakt

Funktionærloven fastlægger hverken løn, arbejdstid, pension, forlænget ferie, overarbejdsregler m.v., idet der her er tale om overenskomst- eller aftalestof. Dette skal derfor særskilt aftales i ansættelseskontrakten eller fremgå af overenskomsten. Desuden skal arbejdsområdet aftales. Derved hindrer man arbejdsgiveren i at flytte den ansatte til andet og ofte mindre kvalificeret arbejde uden dennes godkendelse.

Hvad en ansættelseskontrakt skal indeholde, fremgår af et andet regelsæt, nemlig ansættelsesbevisloven.

Funktionærlovens historie

Funktionærloven blev vedtaget i Folketinget i 1938. På tidspunktet for vedtagelsen afspejlede den på de fleste områder gældende praksis.

Visse af tryghedsreglerne udvikledes således i praksis omkring århundredeskiftet. Det gælder bl.a. krav på løn under sygdom, (selvom man rent juridisk længe var i tvivl om, hvorvidt et sådant krav bestod), reglerne om løn under militærtjeneste, prøvetid og ret til betalt frihed ved jobsøgning. Praksis omkring misligholdelse af ansættelsesforhold blev også i vid udstrækning fastlagt omkring århundredeskiftet.

Nyt på vedtagelsestidspunktet var uens længder af opsigelsesvarsler for funktionæren og arbejdsgiveren („skæve opsigelsesvarsler“), opsigelsesvarslets afhængighed af ancienniteten samt ens regler for alle funktionærer.

Ved senere lovændringer er bl.a. deltidsarbejde kommet ind under funktionærloven, foranlediget af, at der kom et øget antal kvinder ud på arbejdsmarkedet i 60'erne.

Senere ændringer af loven har fundet sted i 1996, 1999, 2001, 2003, 2004, 2006 og 2008

Hvem er omfattet af funktionærloven?

§ 1

§ 1. Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.

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 beskæftigede af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergi-

vet 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 lærlige forhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.

Stk. 4. Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornægtelse 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.

Hvorvidt et ansættelsesforhold er underlagt funktionærloven, afhænger af arbejdets art og omfang. Afgørende er desuden, om den pågældende er underlagt en arbejdsgivers instruktioner eller er selvstændig i forhold til arbejdsgiveren.

Som hovedregel vil ansatte PROSA-medlemmer være funktionærer i funktionærlovens forstand.

Arbejdets art

It-folk, der er ansat som operatører, driftplanlæggere, programmører, planlæggere, konsulenter o.lign., er funktionærer, idet de falder ind under funktionærlovens § 1b, som definerer teknisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig karakter som hørende under

funktionærloven.

Dog er it-folk, der er ansat i tjenestemandstillinger, ikke omfattet af funktionærloven.

Aflønningsform

Aflønningsformen er uden betydning ved en vurdering af, om en lønmodtager er omfattet af funktionærloven. It-folk er derfor omfattet af funktionærloven, uanset om de er månedslønnet, timelønnet, provisionslønnet, akkordlønnet, eller om aflønningen er en kombination af disse former.

Arbejdets omfang

Arbejdet skal i gennemsnit andrage mere end 8 timer om ugen samt have en vis stabil karakter, for at funktionærloven er gældende

for ansættelsesforholdet.

Underlagt en arbejdsgivers instruktioner

Den ansatte skal være underlagt en arbejdsgivers instruktioner for at være omfattet af funktionærloven.

Ledere med undtagelse af administrerende direktører vil i funktionærlovens forstand være funktionærer. Derimod vil ansatte i anparts- eller aktieselskaber, hvor de selv gennem besiddelse af anparter eller aktier har en afgørende indflydelse på virksomheden, ikke være omfattet af funktionærloven. Hvis man

ønsker, at funktionærloven også skal være gældende i sådanne tilfælde, skal der udtrykkeligt indgås en kontrakt med firmaet herom.

Egentligt selvstændige erhvervsdrivende er naturligvis heller ikke funktionærer. Såfremt man arbejder som freelancer, uden at være tilknyttet en enkelt arbejdsgiver, og dermed arbejder for flere kunder, vil man normalt ikke have funktionærstatus.

Loven gælder også for tidsbegrænsede ansættelser, hvor man på forhånd har fastsat et tidspunkt for afslutning af ansættelsesforholdet.

Opsigelsesregler

§ 2

§ 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 arbejdsfor-

holdet 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.

Prøvetid

Såfremt der ved ansættelsen udtrykkeligt aftales en prøvetid på højst 3 måneder, kan arbejdsgiveren inden for denne opsiges funktionæren med 14 dages varsel.

Funktionæren kan i en aftalt prøvetid sige op uden varsel. Dog kan der aftales et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage i prøvetiden.

I modsætning til almindelige opsigelsesregler i henhold til denne lov kan opsigelse finde sted til et hvilket som helst tidspunkt i måneden til fratræden 14 dage herefter. Det er en forudsætning at fratræden kan ske inden udløbet af de 3 måneder.

Hvis der ikke er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra begge sider én måned ved fratrædelsen indenfor de første 6 måneder af ansættelsen.

Midlertidig ansættelse

Hvis der ved ansættelsen udtrykkeligt aftales, at arbejdet er midlertidigt, f.eks. vikararbejde, ferieafløsning o.lign. og det ikke varer ud over 1 måned, kræver funktionærloven ikke noget opsigelsesvarsel fra nogen af parterne. Opsigelsesvarslene kan fremgå af overenskomster eller ansættelseskontrakter.

Tids- eller opgavebegrænsede ansættelser

Ved ansættelsen kan det skriftligt aftales, at ansættelsen er begrænset til en bestemt dato. Fortsætter ansættelsen ud over denne dato, bortfalder tidsbegrænsningen, og det almindelige opsigelsesvarsel er gældende. Mindre overskridelser kan dog under visse omstændigheder accepteres, såfremt arbejdsgiveren udtrykkeligt gør klart, at det drejer sig om en kortvarig forlængelse af en afviklingsperiode. Den tidsbegrænsede ansættelse ophører, når det aftalte sluttidspunkt er opnået. Med andre ord opsiges ansættelsesforholdet samtidigt med at ansættelse finder sted.

Det samme forhold gør sig gældende, hvad angår en opgavebegrænset ansættelse, hvor ansættelsesforholdet ophører, når den stillede opgave er udført.

Såfremt den ene tidsbestemte ansættelse følger umiddelbart efter den anden, vil man normalt efter den første eller anden fornyelse have krav på et opsigelsesvarsel, der bestemmes af den totale ansættelsesperiode. Ansættes man f.eks. af bevillingsmæssige grunde kun for ét år ad gangen, og sker der i praksis en automatisk genansættelse, når en ansættelsesperiode udløber, da har man ret til at få et varsel bestemt af den totale ansættelsesvarighed, såfremt ansæt-

telskontrakten ikke forlænges.

Hvis en tidsbegrænset ansættelse opsiges inden udløbet af ansættelsesperioden, gælder de almindelige opsigelsesregler i funktionærloven.

Opsigelse fra funktionærs side

En funktionær kan altid sige op skriftligt med én måneds varsel til den første i en måned.

Dog kan der indgås aftale om, at funktionæren skal give et længere varsel. En sådan aftale skal være skriftlig, og arbejdsgiverens opsigelsesvarsel overfor funktionæren skal mindst være forlænget tilsvarende.

Opsigelse fra arbejdsgivers side

Arbejdsgiveren kan skriftligt opsiges en funktionær med mindst følgende varsler:

1 måned, hvis varsel afgives inden udløbet af 5 måneders ansættelse.

3 måneder, hvis varsel afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneders ansættelse.

4 måneder, hvis varsel afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneders ansættelse.

5 måneder, hvis varsel afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneders ansættelse.

6 måneder herefter.

Opsigelse skal ske til den 1. i en måned, jf. dog prøvetid, midlertidig og tids- eller opgavebegrænset ansættelse.

Ansættelsestiden skal regnes fra den 1. i den måned, hvor ansættelsen sker, jf. dog prøvetid. Ved beregning af ansættelsestiden regnes prøvetid og evt. vikaransættelse med, men ikke læretid ifølge lærekontrakt og ikke evt. ikke-funktionærarbejde i virksomheden.

Skriftlig opsigelse

Opsigelse fra såvel arbejdsgiverens som fra funktionærens side skal ske skriftligt. Undtagen fra kravet om skriftlighed er dog opsigelse ved midlertidigt arbejde, arbejde på prøve, ansættelse på bestemt tid eller for et bestemt arbejde, og heller ikke i de tilfælde, hvor en af

parterne hæver aftalen på grund af den andens misligholdelse.

Dansk rets almindelige regler er, at skriftligheden af en opsigelse kun har betydning i det tilfælde, hvor der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt der overhovedet foreligger en opsigelse. Er arbejdsgiver og funktionær derfor enige om, at der i et konkret tilfælde foreligger en mundtlig opsigelse, da vil domstolene betragte denne som lige så gyldig som en skriftlig.

Rettidig modtagelse af en opsigelse

Mange funktionærer er i tvivl om, hvornår en opsigelse fra arbejdsgiverens side skal være modtaget, for at den i henhold til funktionærloven er afgivet inden udgangen af en måned.

Retspraksis viser, at en opsigelse skal være afgivet på en sådan måde, at arbejdsgiveren med rimelighed kan forvente, at den er modtaget i hænde inden kl. 24.00 den sidste dag i måneden, uanset om denne falder på en helldag, i en weekend eller i den pågældendes ferie. Sagt på en anden måde, at meddelelsen er kommet til funktionærens kundskab inden udgangen af pågældende måned.

Der er således intet krav om, at funktionæren skal have modtaget opsigelsen f.eks. inden arbejdstids ophør den sidste arbejdsdag i måneden. Hvis funktionæren rent faktisk modtager opsigelsen inden månedens udgang, er den gyldig.

Omvendt vil en tidsmæssigt korrekt afgivet opsigelse sendt til privatadressen ikke være gyldig, hvis lønmodtageren ikke modtager den, fordi vedkommende f.eks. er på ferie og med arbejdsgiverens vidende opholder sig på en anden adresse på det pågældende tidspunkt.

Hvis en opsigelse rent faktisk ikke kommer lønmodtageren i hænde inden udgangen af den måned, hvorfra arbejdsgiveren ønsker, at varslet skal gælde, er det op til arbejdsgiveren at bevise, at han kunne forvente en rettidig modtagelse.

Tilsvarende regler gælder naturligvis for funktionærer, når disse afgiver deres opsigelse. Da der ofte ikke er nogen til at modtage post i f.eks. en weekend, skal man for at undgå evt. problemer sikre sig, at arbejdsgiveren modtager opsigelsen senest sammen med morgenposten den sidste arbejdsdag i måneden - eller evt. tidligere, hvis man kan forudse, at der bliver problemer med at få en kvittering for modtagelsen på dette tidspunkt.

Suspension i opsigelsesperioden

Arbejdsgiveren kan - selvom det ikke er omtalt i loven - suspendere funktionæren i en opsigelsesperiode, d.v.s. pålægge ham ikke at møde på arbejde, medmindre han bliver tilkaldt.

Funktionæren har under en suspension krav på sin normale løn i hele opsigelsesperioden.

Er funktionæren fritstillet, d.v.s. at han ikke skal arbejde i opsigelsesperioden, kan han tage andet arbejde, normalt dog ikke i en konkurrerende virksomhed. Funktionæren har ved fritstilling ubetinget krav på sin løn i de første tre måneder af opsigelsesperioden. Har funktionæren et længere opsigelsesvarsel end tre måneder, har han kun krav på løn de øvrige måneder, i den udstrækning han lider et tab, fordi han ikke modtager løn fra en ny arbejdsgiver, eller fordi lønnen er mindre.

Funktionæren bør altid sikre sig, at meddelelse om suspension og fritstilling gives skriftligt.

Hvis virksomheden skifter ejer

For funktionærer i aktieselskaber eller andre større virksomheder, hvor der ikke eksisterer nogen tilknytningsforhold til ejerne, vil ejerskifte ikke bevirke ændring i funktionærernes stilling og anciennitet. Funktionærerne har derfor ikke krav på noget varsel herom.

Bevirker et ejerskifte imidlertid, at et nært tilknytningsforhold mellem funktionæren og den tidligere arbejdsgiver (som var en forudsætning for indgåelse af ansættelsesaftalen) ophører, vil ejerskiftet være at betragte som en væsentlig ændring i ansættelsesforholdet. Funktionæren vil derfor i sådanne tilfælde ikke være forpligtet til at fortsætte ansættelsesforholdet under den nye ejer. Dette betyder, at den tidligere arbejdsgiver skal varsle ejerskiftet med et varsel svarende til den enkelte funktionærs opsigelsesvarsel. Sker dette ikke, skal den tidligere arbejdsgiver betale funktionæren en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, hvortil den pågældende lovligt kunne have været opsagt.

Ved ejerskifte kan den nye arbejdsgiver kun opsiges funktionæren med det opsigelsesvarsel, der tilkommer funktionæren efter erhvervet anciennitet hos den tidligere ejer. Tilsvarende kan den nye arbejdsgiver ikke forringe gældende løn- og arbejdsforhold uden at give et varsel svarende til opsigelsesvarslet.

Hvis der er tale om en virksomhedsoverdragelse, gælder lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Fratrædelsesgodtgørelse

§ 2a

§ 2a. 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.

Hvis en funktionær opsiges og på fratrædelsestidspunktet har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, har han ret til godtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn udover lønnen i opsigelsesperioden.

Såfremt funktionæren kontraopsiger sit ansættelsesforhold efter at have modtaget opsigelse fra arbejdsgiveren, er han også berettiget til fratrædelsesgodtgørelse under forudsætning af, at anciennitetskravet er opfyldt.

Fratrædelsesgodtgørelsen udgør det samme beløb pr. måned, som den senest udbetalte bruttoløn. Der beregnes ikke feriepenge af

beløbet, hvorimod arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning skal medregnes. Fratrædelsesgodtgørelsen medregnes i henhold til den almindelige skattepligtige indkomst (ligningslovens § 7 U). Dog betales der ikke skat af de første 8.000 kr. Derimod skal der betales arbejdsmarkedsbidrag og særlig pensionsbidrag af det fulde godtgørelsesbeløb.

Såfremt funktionæren ved fratrædelsen er berettiget til folkepension eller oppebærer en alderspension fra arbejdsgiveren har han ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse. Andre former for pension, f.eks. invalidepension fratager ikke funktionæren retten til denne godtgørelse.

Urimelig opsigelse

§2b

§ 2b. 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.

En funktionær, der har været ansat i mindst 1 år forud for opsigelsen (i dette tilfælde ikke fratrædelsen), kan i tilfælde af usaglig opsigelse få en erstatning på op til 6 måneders løn.

Som udgangspunkt udgør den højeste godtgørelse løn svarende til halvdelen af opsigelsesvarslet. Med andre ord, hvis man har 4 måneders opsigelsesvarsel, og ikke er fyldt 30 år på opsigesetidspunktet, kan godtgørelsen højst andrage 2 måneders løn.

Er den opsagte funktionær på opsigesetidspunktet fyldt 30 år, er den maksimale godtgørelse, der kan komme på tale, 3 måneders løn.

Hvis man har været beskæftiget i mindst 10 år, kan godtgørelsen højst udgøre 4 måneders løn.

Hvis man har været beskæftiget i mindst 15 år, kan godtgørelsen højst udgøre 6 måneders løn.

Når der er tale om usaglig opsigelse, hvor funktionæren får tilkendt en godtgørelse, viser retspraksis, at det er sjældent, at godtgørelsen udgør maximum. Afgørelserne viser, at godtgørelsesbeløbet, i langt de fleste tilfælde, udgør mellem 25% - 75% af maximumgodtgørelsesbeløbet.

På lignende måde som fratrædelsesgodtgørelse efter lovens § 2a, medregnes godt-

gørelsen til den almindelige skattepligtige indkomst i henhold til ligningslovens § 7 U, og arbejdsgiverens pensionsbidrag indgår i beregningsgrundlaget.

Hvis en funktionær mener han er blevet usagligt opsagt, påhviler det ham at løfte bevisbyrden herfor. Dog kan arbejdsgiveren blive pålagt at dokumentere årsagen til at det har været nødvendigt at afskedige funktionæren.

Der kan være to forhold, som er grundlag for afskedigelse. Afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold eller i funktionærens forhold.

Afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold kan være rationaliseringer, omstruktureringer, lønbesparelser. Såfremt arbejdsgiveren kan dokumentere at dette har været nødvendigt, vil han normalt ikke blive pålagt at betale en godtgørelse.

Afskedigelse begrundet i funktionærens forhold kan dreje sig om samarbejdsproblemer, uegnet til at udføre arbejdet, for megen sygdom. Hvorvidt der her kan blive tale om en godtgørelse, afhænger af hvilke tiltag der har fundet sted for at løse problemerne, og om der er sket påtaler eller givet advarsler i den forbindelse. Godtgørelse kan også komme på tale, såfremt man er blevet uberettiget bortvist.

Arbejdsgivers misligholdelse

§ 3

§ 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. Tilsvarende gælder, hvis

funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.

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

Såfremt arbejdsgiveren groft overtræder sine forpligtelser eller beføjelser overfor funktionæren, har denne ret til at hæve ansættelsesforholdet uden varsel. Funktionæren har da ret til erstatning. Da hævelse af ansættelsesforholdet på et forkert grundlag kan medføre tab af erstatning fra arbejdsgiver, evt. erstatning til arbejdsgiver og evt. karantæne i a-kassen, bør medlemmer kontakte PROSA, inden de foretager et sådant skridt.

I det følgende gennemgås de hyppigst forekommende situationer, hvor der er tale om arbejdsgivers misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Uberettiget bortvisning

Hvis en arbejdsgiver uden gyldig grund opsiges en funktionær til øjeblikkelig fratræden, og funktionæren havde ret til et opsigelsesvarsel, foreligger der en overtrædelse af funktionærloven. Den uberettiget bortviste har ret til erstatning, hvis fastsættelse er nærmere beskrevet i et senere afsnit.

Selvom bortvisninger ofte er uberettigede, og omtale af bortvisninger derfor burde ske i forbindelse med arbejdsgivers misligholdelse af ansættelsesforholdet, bliver dette emne dog behandlet i forbindelse med funktionærens misligholdelse, idet en bortvisning kun kan begrundes i forhold, der skyldes den ansatte.

Manglende lønudbetaling

Såfremt funktionæren ikke får sin løn til det sædvanlige tidspunkt, er dette en grov misligholdelse. Funktionæren har da ret til at hæve ansættelsesforholdet og kræve erstatning.

Forinden skal funktionæren dog skriftligt give arbejdsgiveren en frist på normalt én uge og samtidig i skrivelsen gøre opmærksom på, at såfremt lønnen ikke er til disposition inden fristens udløb, vil ansættelsesforholdet blive hævet øjeblikkeligt p.g.a. misligholdelse, og der vil blive krævet erstatning.

Ved arbejdsgivers konkurs kan manglende løn udbetales af Lønmodtagernes Garantifond.

Væsentlig ændring af arbejdets indhold

En funktionær kan nægte at udføre arbejdsopgaver, der væsentligt adskiller sig fra dem, som han er blevet ansat til at udføre. Hvis arbejdsgiveren ikke vil respektere dette, kan funktionæren afbryde ansættelsesforholdet og kræve erstatning. Ligesom ved manglende lønudbetaling skal der forinden skriftligt protesteres overfor arbejdsgiveren. Protesten skal indeholde en tilkendegivelse af, at arbejdsgiverens fastholdelse af kravet vil medføre en hævelse af ansættelsesforholdet som misligholdt.

Arbejdets art eller ansættelsesforholdet kan kun ændres væsentligt ved et varsel af mindst samme længde som arbejdsgiverens opsigelsesvarsel. De ændrede betingelser skal meddeles den enkelte funktionær skriftligt, idet der reelt er tale om en ændring af vedkommendes ansættelseskontrakt.

Andre ændringer af ansættelsesforholdet

Hvad der her er skrevet om ændringer af arbejdets indhold, gælder også for andre (for lønmodtageren) væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet. Som eksempler kan nævnes:

- Forlængelse af arbejdstiden.
- Væsentlige ændringer af arbejdstidens placering.
- Væsentligt længere afstand mellem arbejdsplads og bopæl.

Erstatningen

Erstatningen svarer til funktionærens tab ved at måtte fratræde, førend han eller hun kunne opsiges med lovligt varsel.

Hvis lønmodtageren er i opsagt stilling, har

vedkommende dog kun krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratrædelsesdagen.

Erstatningens størrelse er afhængig af lønmodtagerens anciennitet i virksomheden.

Ved et opsigelsesvarsel på indtil 3 måneder er arbejdsgiveren forpligtet til at yde løn indtil udløbet af det lovlige opsigelsesvarsel. Dette gælder også for tidsbegrænsede ansættelser.

Såfremt funktionæren i den periode får andet arbejde, har vedkommende fortsat ret til erstatningen. Dog optjenes kun feriepenge indtil datoen for den nye ansættelse, idet der ikke kan optjenes dobbelte feriepenge.

Ved et opsigelsesvarsel på mere end 3 måneder har man som nævnt ovenfor krav på 3 måneders løn (minmalerstatning). Derudover er man kun berettiget til erstatning fra arbejdsgiveren i det omfang, man lider et tab. Det vil sige, at hvis funktionæren ikke opnår anden beskæftigelse i opsigelsesperioden, har han krav på løn for hele opsigelsesperioden. Hvis man har fået nyt arbejde til en lavere løn end den oprindelige, har man, ud over minimalerstatningen, krav på at få dækket det løntab, som det medfører.

Erstatning, der træder i stedet for almindelig lønindkomst, beskattes som A-indkomst.

Misligholdelse fra funktionærens side

§ 4

§ 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.

Såfremt en funktionær groft tilsidesætter sine forpligtelser overfor arbejdsgiveren, er denne berettiget til at hæve ansættelsesforholdet uden varsel (bortvisning) og kræve erstatning. Hvis forseelsen ikke er grov, kan arbejdsgiveren kun hæve ansættelsesforholdet med funktionærlovens varsler.

Udeblivelse fra arbejdet

Hvis en funktionær uden lovlig grund forlader sit arbejde eller udebliver, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve ansættelsesforholdet uden varsel samt til at kræve en erstatning svarende til mindst en halv månedsløn. Det samme forhold gør sig også gældende, såfremt man undlader at tiltræde et aftalt ansættelsesforhold. Erstatning derudover kræver, at arbejdsgiveren kan bevise, at han har lidt et større tab.

Andre former for grov misligholdelse

En arbejdsgiver kan også bortvise en funktionær i en del andre situationer end ved udeblivelse fra arbejdet. Der kan ikke gives nogen generelle retningslinier, men der må ske en vurdering i hvert enkelt tilfælde. Følgende har i nogle tilfælde medført dom for berettiget bortvisning:

- Henvendelse til firmaets forretningsforbindelse med fremtidigt samarbejde for øje.
- Samarbejde med firmaets konkurrenter uden arbejdsgiverens viden.
- Illoyalitet overfor arbejdsgiveren.
- Forberedelse af overgang til egen virksomhed.

- Faglige forsømmelser.
- Uopassende optræden, f.eks. vold mod arbejdsgiveren.
- Anholdelse, fængsling, spirituskørsel o.s.v.

Mindre forsømmelser

Mindre forsømmelser af pligter er ikke i sig selv bortvisningsgrund. Hvis en arbejdsgiver imidlertid ved en påtale af sådanne mindre forsømmelser udtrykkeligt gør opmærksom på, at der i gentagelsestilfælde vil ske bortvisning, vil det ifølge kutyme være muligt at foretage en bortvisning, hvis det påtalte gentager sig.

Som eksempel på en mindre forseelse kan nævnes det at komme for sent om morgenen.

Arbejdsgiveren skal reagere straks

For at en bortvisning kan være lovlig, skal den ske umiddelbart efter, at forseelsen er sket eller er kommet til arbejdsgiverens kendskab. En arbejdsgiver kan således ikke komme og sige: „Du kom for sent i sidste måned, og da du har fået at vide, at dette vil medføre bortvisning, så er du hermed bortvist!“

Strengt krav til arbejdsgiverens bevisførelse

Domspraksis viser, at der stilles meget strenge krav til arbejdsgiverens bevisførelse, og at en eventuel tvivl kommer funktionæren til gode. Funktionærloven indeholder regler om opsigelsesvarsler for at beskytte funktionærer imod pludselig fratræden, og der skal derfor være tale om ganske specielle situationer, for at arbejdsgiveren får adgang til at omgå opsigelsesvarslene.

§ 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.

Sygdom er lovligt forfald

Sygdom er lovlig grund for udeblivelse, og funktionæren har krav på fuld løn under hele sygdomsperioden, herunder også evt. skifteholdstillæg, som ville have været optjent.

Normalt er det kun funktionærens egen sygdom, der berettiger til udeblivelse med fuld løn. Dog er det almindeligt, at man uden afkortning i lønnen kan blive hjemme på barns første sygedag. En sådan ordning beror på en aftale og ikke på funktionærloven.

Forsætlig pådragelse af sygdom

Forsætlig pådragelse af sygdom eller grov uagtsomhed er undtagelser fra retten til løn under sygdom. Disse undtagelser er imidlertid meget svære at definere. Selvmordsforsøg og sportsudøvelse med uarbejdsdygtighed til følge medfører sjældent, at funktionæren mister sin ret til løn under det deraf følgende fravær.

Er funktionæren derimod kommet til skade p.g.a. kørsel i spirituspåvirket tilstand, har funktionæren næppe krav på løn i udeblivelsesperioden. Heller ikke ved fravær p.g.a. kosmetiske operationer vil man normalt have ret til løn, med mindre det er lægeligt begrundet.

Fortielse af sygdom

Såfremt en funktionær ved ansættelsen undlader at oplyse arbejdsgiveren om en lidelse, der efter almindeligt skøn kunne antages at influere på arbejdsdygtigheden, vil udeblivelse p.g.a. denne lidelse ikke kunne betragtes som lovligt forfald. I visse tilfælde vil det endog kunne give arbejdsgiveren ret til at hæve ansættelsesforholdet uden varsel.

Derimod vil en tidligere kureret sygdoms genoplussen ikke kunne fritage arbejdsgiveren for at betale funktionæren løn under sygdommen, såfremt man ikke med rimelig-

hed kunne formode, at funktionæren måtte kunne forvente en fornyet opblussen af sygdommen. Ved siden af funktionærloven, skal også henvises til lov om helbredsoplysninger, hvoraf det fremgår, hvad man er forpligtet til at oplyse om i.f.m. ansættelse og under ansættelsesforholdet.

120-dages-reglen

120-dages-reglen kan kun anvendes, såfremt den udtrykkeligt er aftalt i den enkelte funktionærs ansættelseskontrakt.

Hvis 120-dages-reglen er i kraft, har den følgende virkning: Når der har været fravær p.g.a. sygdom ialt 120 dage (incl. søn- og helligdage) indenfor 12 på hinanden følgende måneder, kan arbejdsgiveren opsiges en funktionær med 1 måneds varsel uanset funktionærens anciennitet, såfremt funktionæren fortsat er syg på opsigelsesdatoen. Opsigelsen skal ske i umiddelbar tilknytning til de 120 dages udløb. Opsigelsen er gyldig, selvom den pågældende rasmeldes inden udløbet af opsigelsesperioden.

Selvom 120-dages-reglen er aftalt, har en arbejdsgiver til enhver tid ret til at sige en ansat op med almindeligt varsel p.g.a. sygdom, såfremt opsigelsen er sagligt begrundet (se opsigelse p.g.a. sygdom). Bestemmelsen gælder ikke det offentlige område.

Opsigelse på grund af sygdom

Selvom sygdom er lovligt forfald, har en arbejdsgiver ret til at sige en funktionær op p.g.a. sygdom, såfremt han kan godtgøre, at den pågældendes fravær er af et omfang

og en karakter, der er uforeneligt med vedkommendes arbejde. Opsigelsen skal da ske efter funktionærlovens almindelige regler om bl.a. varsler. Opsigelsen kan også ske under sygdomsfraværet.

Meddelelse om sygdom

Funktionæren skal altid hurtigst muligt meddele arbejdsgiveren om udeblivelse p.g.a. sygdom og iøvrigt følge arbejdsgiverens generelle direktiver for denne situation.

Arbejdsgiveren kan ved sygdom forlange at få en lægeattest fra funktionæren. En sådan lægeattest vil normalt tidligst kunne udstedes på sygdommens fjerdedag. Under særlige omstændigheder kan arbejdsgiveren dog ved en skriftlig og begrundet henvendelse til den pågældendes læge få en lægeattest allerede på første fraværsdag. Lægeattesten betales af arbejdsgiveren. Hvis arbejdsgiveren ikke kræver en lægeattest, skal funktionæren selv afholde udgiften.

Mange virksomheder benytter i stedet en „tro og love“ erklæring, der ikke medfører udgifter for funktionæren.

Vedvarer sygdommen udover 14 dage, er arbejdsgiveren berettiget til at kræve nærmere oplysninger om sygdommens formodede varighed gennem funktionærens læge. Denne lægeattest er uden udgift for funktionæren, idet arbejdsgiveren er forpligtet til at betale omkostningerne ved dens udfærdigelse. Fremsendes lægeattesten for sent uden gyldig grund, kan arbejdsgiveren hæve ansættelsesforholdet uden varsel.

§ 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.

Første indkaldelse

Funktionæren er pligtig til at give arbejdsgiveren meddelelse om indkaldelse. Dette skal ske så betids, at funktionæren i stedet kunne have sagt op til fratræden ved udgangen af den måned, der ligger forud for indkaldelsesdatoen.

Arbejdsgiveren afgør herefter, om han vil opsigge den pågældende eller ej.

Hvis funktionæren opsiges med det lovlige varsel, har han alene krav på løn til fratrædelsesdagen. Opsiges funktionæren ikke, eller har han ikke selv sagt op, har han krav på at genindtræde i sin stilling efter overstået militærtjeneste/civil værnepligt - og har også pligt dertil. Nægter arbejdsgiveren ham denne ret, skal arbejdsgiveren betale erstatning efter reglerne i funktionærlovens §3.

Genindkaldelse

Såfremt funktionæren, samtidig med at han meddeler sin arbejdsgiver om genindkaldelsen, forbeholder sig ret til at genindtræde i sin stilling efter hjemsendelsen, kan arbejdsgiveren ikke opsigge den pågældende. Tilsvarende har funktionæren også pligt til at genindtræde i stillingen efter hjemsendelsen. Ved undladelse heraf kan arbejdsgiveren kræve erstatning.

I modsætning til, hvad der er gældende for første indkaldelse, har funktionæren ved genindkaldelse ret til løn for hele den måned, hvori indkaldelsesdatoen indgår samt den efterfølgende måned. Arbejdsgiveren har dog ret til at fradrage den løn, som funktionæren i den pågældende periode får udbetalt.

Ud over funktionærloven, gælder også værnepligtlovsloven

§ 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 barsellovens § 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 barsellovens § 6, stk 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren opsiges 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.

Funktionærlovens barselregler gælder kun for kvindelige funktionærer i modsætning til dagpengeloven og ligebehandlingsloven.

En funktionær har pligt til senest 3 måneder inden det forventede fødselstidspunkt at meddele arbejdsgiveren, hvornår barselorloven forventes påbegyndt. Såfremt funktionæren i 4 ugers perioden bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditeten og ikke senere optager arbejdet inden fødslen, anses hun for at være gået på barselorlov fra det tidspunkt, da hun blev uarbejdsdygtig på grund af graviditeten.

Hvis hun derimod genoptager arbejdet inden fødslen, anses hun ikke for at være gået på barsel før det senere tidspunkt, hun har varslet at ville påbegynde sin barselorlov. Dette gælder uanset årsagen til uarbejdsdygtigheden, og kvinden har i de tilfælde ret til fuld løn.

Kvinden har ret til halv løn fra arbejdsgiveren fra barselorlovens begyndelse til 14 uger efter fødslen. Kvinder med barselorlov efter ligebehandlingsloven ud over 14 uger efter

fødslen har ikke ret til løn fra arbejdsgiveren under dette fravær, medmindre det fremgår af en overenskomst, personalehåndbog eller på anden måde er aftalt.

På det tidspunkt kvinden vender tilbage til arbejdet, afbrydes barselorloven, og hun indtræder i de almindelige ansættelsesregler, herunder retten til fuld løn under sygdom.

Hvis graviditeten har et sygeligt forløb (risiko for kvindens helbred eller for fostret), som bevirker fravær fra arbejdet, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale fuld løn.

Den forpligtelse til at betale fuld løn ændres til halv løn på det tidspunkt, kvinden anses for at være gået på barselorlov og derfor har ret til halv løn.

Funktionærer, som afskediges inden barselorloven er påbegyndt eller inden udløbet af funktionærlovens barselsperiode, har ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis hun bliver afskediget under barselorloven, har hun ret til fuld løn fra det tidspunkt hun påbegyndte barselorloven. Fravær på grund af graviditet og barsel betragtes ikke som sygdom, hvorfor

de ikke skal tælles med i det tilfælde, at man er omfattet af 120-dages reglen, jf. Funktionærloven § 5, stk. 2.

I henhold til ligebehandlingsloven må man ikke afskedige en lønmodtager under henvisning til graviditet, barsel eller adoption.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan løfte bevisbyrden for, at afskedigelse skyldes saglige grund, kan han blive pålagt at genansætte lønmodtageren, eller betale en godtgørelse, som maksimalt kan udgøre 78 ugers løn.

I følge ligebehandlingsloven har kvinder og mænd ret til fravær i tilsammen 52 uger.

Kvinden har ret til fravær fra sit arbejde, når

der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Hun har ret til 14 ugers orlov efter fødslen, hvoraf de første 2 uger er en pligt.

Faderen har ret til fravær i indtil 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til yderligere 32 ugers orlov.

Ligebehandlingsloven pålægger ikke betalingspligt for arbejdsgiveren. Den økonomiske dækning sker i praksis gennem overenskomster, funktionærloven og dagpengeloven.

Ved funktionærens død

§ 8

§ 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.

Dør en funktionær i ansættelsen, har boet ret til den sædvanlige løn- og feriegodtgørelse frem til dødsdagen.

Derudover har funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, som funktionæren har forsørgelsespligt overfor, ret til en efterløn

svarende til én, to eller tre måneders løn, alt efter om funktionæren ved sin død har været ansat i ét, to eller tre år hos arbejdsgiveren. I efterlønnen skal indgå en forholdsmæssig andel af evt. normalt udbetalt gratiale.

Efterlønnen forfalder til betaling månedsvis.

§ 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.

Paragraffen er oprindeligt i det væsentligste møntet på repræsentanter. Da mange IT-medarbejdere i en vis udstrækning sendes på rejser i ind- og udland samt ofte deltager i udenbys kurser, er det væsentligt for os at få fastslået, at funktionærer har ret til at få alle nødvendige udgifter betalt af arbejdsgiveren. Funktionæren skal ikke lægge ud for sådanne udgifter, hvorimod man må fastslå, at arbejdsgiveren

er forpligtet til at yde et passende forskud til at dække disse udgifter.

Af paragraffen fremgår det også, at provisionslønnede funktionærer, skal havde en løn ud fra en gennemsnitsbetragtning, såfremt man har været forhindret i at udføre sit arbejde i en periode. F.eks. ved sygdom, opsigelse og fritstilling, bortvisning, barsel.

Organisations- og forhandlingsret

§ 10 - § 14

§ 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 mæglingmand efter reglerne i §§ 11-13.

§ 11. De i § 10 omhandlede mæglingsemænd 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 mæglingsemænd skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.

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

Stk. 2. Det er mæglingsemændens opgave ved de under hans forsæde stedfindende forhandlinger at søge opnået enighed mel-

lem parterne. For så vidt dette ikke lykkes, afgiver mæglingsemændene til den beskikkende myndighed en rapport om forhandlingerne. Bekræftet afskrift af rapporten skal samtidig tilstilles parterne.

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

§ 14. Mæglingsemændene 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 udpartning.

På grund af funktionærers traditionelt større tilknytning til arbejdsgiveren har de haft svært ved at hævde deres egne interesser som f.eks. at kunne organisere sig eller i det mindste kunne diskutere deres løn- og arbejdsforhold indbyrdes.

Oplysning om løn- og arbejdsforhold

Derfor er det i funktionærloven bestemt, at funktionærer har ret til at organisere sig og give oplysninger til deres organisation om egne løn- og ansættelsesforhold.

For PROSA-medlemmer er organisationen PROSA, tillidsrepræsentanten eller bestyrelsen for den lokale PROSA-klub. Uanset, hvad arbejdsgiveren måtte have skrevet i ansættelseskontrakten eller i personalehåndbogen, har man derfor ret til at oplyse sin løn, når man bliver bedt om at oplyse den til PROSA's lønstatistik.

Forhandlingsret

§10 stk. 2 siger: „Ethvert personale har - uanset størrelsen - ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.“

Denne paragraf betyder i praksis, at PROSA-medlemmet altid har ret til at kræve forhandling med sin arbejdsgiver med deltagelse af en repræsentant fra PROSA. Nægter arbejdsgiveren en sådan forhandling, eller fører den ikke til noget resultat, kan PROSA kræve forhandlinger (videre-) ført under medvirken af en mæglingsemænd.

Denne formelle forhandlingsret, der er hjemlet i funktionærloven, giver ikke et krav om, at forhandlingerne skal føre til et resultat. PROSA kan dog - såfremt medlemmerne beslutter det - iværksætte almindelige, arbejdsretslige kampskridt for at tvinge et forhandlingsresultat igennem.

§ 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.

Fritidsaktiviteter

Bestemmelsen i funktionærloven om ret til hverv udenfor tjenesten gælder kun fritidsaktiviteter, der kan udføres uden gene for funktionærens lønarbejde. Især er bestemmelsen møntet på „tillidshverv“, der naturligt følger med foreningsarbejde, og som udføres i fritiden, f.eks. bestyrelsesarbejde i PROSA. Derimod er man allerede udenfor bestemmelsens område, når der er tale om hverv, der ikke naturligt kan siges at være en fritidsbeskæftigelse, eksempelvis skønsmand eller voldgiftsmand.

Borgerligt ombud

Borgerligt ombud, f.eks. domsmand, vidne, valgtilforordnet, er ikke omfattet af denne

bestemmelse. Funktionæren har krav på frihed til at udføre disse hverv. Arbejdsgiveren er ikke pligtig til at betale løn under fravær p.g.a. borgerligt ombud.

Bierhverv

En arbejdsgiver har ret til at kræve, at en fuldtidsansat funktionær ikke udenfor sin arbejdstid påtager sig andet arbejde af erhvervsmæssig karakter.

Af deltidssansatte funktionærer kan arbejdsgiveren imidlertid næppe kræve, at der indhentes tilladelse til at påtage sig andet arbejde ved siden af. Dette naturligvis under forudsætning af, at funktionæren ikke kommer i en loyalitetskonflikt, f.eks. ved at de to arbejdsgivere er konkurrenter.

Fri til at søge arbejde

§ 16

§ 16. Efter at funktionæren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal arbejdsgiveren - uden afkorting 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.

En funktionær har, uanset om vedkommende er sagt op eller selv har sagt op, ret til at få fri med løn til at søge nyt arbejde. Fraværet skal

således, at det er til mindst mulig gene for virksomheden.

§ 17 (Ophævet)

§ 17

§ 17 er ophævet ved § 1.5 i lov nr. 312 af 30.04.2008. Hidtidig formulering: § 17. Funktionæren har til enhver tid ret til af arbejdsgiveren skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har været, 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.

Forholdsmæssigt gratiale ved fratræden

§ 17a

§ 17a. 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.

Hvis en funktionær i.f.m. sit ansættelsesforhold modtager en del af sin løn i form af gratialer, tantiemer, bonus, overskudsordning, har han krav på denne ydelse, uanset om han fratræder før den kommer til udbetaling. Funktionæren har derfor krav på den fulde ydelse eller på en forholdsmæssig andel. Aktieafløsning kan muligvis også være omfattet af bestemmelsen.

Den 1. juli 2004 blev der vedtaget en lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold, jf. § 17a, stk. 2.

Loven finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der giver en lønmodtager ret til, som led i et ansættelsesforhold, at tegne eller købe

aktier eller anpartar.

Hvis lønmodtageren opsiges ansættelsesforholdet før rettighederne udnyttes, fortabes retten hertil, med mindre andet er aftalt.

Såfremt arbejdsgiveren opsiges ansættelsesforholdet, bevarer lønmodtageren omtalte rettigheder.

Loven har tilbagevirkende kraft for aftaler, som er indgået før lovens ikrafttræden, og hvor tildelingerne først sker efter denne dato.

Aftalerne eller ordningerne skal udformes på dansk og fremgå af en særskilt skriftlig erklæring. Det skal ske senest samtidigt med, at aftalen medtages i ansættelseskontrakten i henhold til ansættelsesbevisloven.

§ 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 udnyttelsesretten 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 månedsvis 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 opsiges 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 kompen-

sation 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 indgås 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.

§ 18a. En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig 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 erhvervmæssig 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 månedsvis 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.

Hidtil har en funktionær, som har påtaget sig en konkurrence- og/eller kundeklausul, lovgivningsmæssigt været reguleret af funktionærlovens § 18 og aftalelovens § 36 og § 38. Af § 18 fremgår det, at en betroet funktionær kan være afskåret fra at drive selvstændig konkurrerende virksomhed eller tage ansættelse i en sådan i en periode efter fratrædelse. §§ 36 og 38 i aftaleloven kan tilsidesætte en sådan aftale helt eller delvis hvis den er urimelig eller hvis den hindrer en funktionær i at opnå anden beskæftigelse.

For konkurrenceklausulens vedkommende skal arbejdsgiveren betale et vederlag for den periode som ligger ud over 1 år fra fratrædelsestidspunktet, funktionærlovens § 18.

For kundeklausulens vedkommende, hvor lønmodtageren ikke må beskæftige sig med virksomhedens kunder i en periode, gælder det forhold, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale vederlag, uanset varighed.

En lovændring, som trådte i kraft 15. juni 1999, regulerer nu disse forhold i forhold til

funktionærloven.

Af § 18 fremgår det, at i.f.m. aftaler om konkurrenceklausuler indgået fra ovennævnte dato, skal en betroet medarbejder have en kompensation for den periode forpligtelsen varer. Kompensationen skal udgøre mindst 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Såfremt funktionæren opnår anden beskæftigelse i perioden, har den tidligere arbejdsgiver mulighed for modregning i kompensationen. Dog er funktionæren berettiget til et engangsbeløb på 3 måneders løn. Aftalen kan opsiges af arbejdsgiveren med 1 månedes varsel efter regler beskrevet i nævnte paragraf.

En ny § 18 a regulerer forholdet vedrørende kundeklausuler. Her gælder fortsat det forhold, at funktionæren ikke behøver at indtage en betroet stilling for at forpligtelsen har gyldighed. Det er dog en betingelse, at funktionæren har haft forretnings- eller erhvervmæssig forbindelse med den pågældende kunde(r) inden for de sidste 18

måneder inden opsigelsestidspunktet. Hvis forpligtigelsen skal omfatte kunder, som funktionæren ikke har beskæftiget sig med, kan arbejdsgiveren ved skriftlig meddelelse lade disse kunder være omfattet af forpligtigelsen. Dette skal ske inden opsigelsestidspunktet.

Kompensationen for forpligtelsen er også 50 % af lønnen på samme måde som i § 18, med undtagelse af engangsbeløbet på 3 måneders løn. Arbejdsgiveren kan modregne i kompensationen, så snart anden beskæftigelse er opnået.

Aftalen kan også opsiges efter lignende bestemmelser som konkurrenceklausulen.

Såfremt en funktionær har påtaget som både en konkurrence- og kundeklausulen får han ikke kompensation for kundeklausulen, så længe han modtager kompensation for konkurrenceklausulen.

Selv om der er sket en forbedring af klausulforpligtelserne til funktionærens fordel, er det forsåt opfattelsen, at man bør undgå at påtage sig forpligtelsen. Og hvis det er uundgåelig at forsøge at opnå en kompensation, som udgør mindst 75% af lønnen. PROSA's anbefaling.

De af vores medlemmer, som i forvejen er omfattet af en klausulforpligtelse, som er indgået før 15. juni 1999, bør forsøge at få genforhandlet deres ansættelseskontrakt i hen„Særlig betroet stilling“ er et begreb, der er overladt til retspraksis at afgrænse. Det er ikke altid tilstrækkeligt, at den pågældende indtager en „overordnet stilling“. Af overordnet betydning er det, at funktionæren har et sådant indblik i specielle forhold, at

de af konkurrenten kan udnyttes til skade for arbejdsgiveren. Såfremt funktionæren nægter at rette sig efter en konkurrenceklausul, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at den pågældende har haft adgang til sådanne oplysninger, at det vil kunne skade arbejdsgiveren, hvis funktionæren bliver ansat i det konkurrerende firma.

Aftaleloven

Er det fastslået, at funktionæren indtager en „særligt betroet stilling,“ gælder aftalelovens regler:

„En aftale kan tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handle måde at gøre den gældende.“ (Aftaleloven, §36.)

„Har nogen forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, er vedtagelsen ikke bindende for ham, for så vidt den med hensyn til tid, sted, eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. I sidstnævnte henseende skal hensyn tages også til den interesse, den berettigede har i, at vedtagelsen efterkommes.“ (Aftaleloven, §38, stk. 1.)

„Har nogen, der er ansat i en forretning eller anden virksomhed, overfor dennes indehaver påtaget sig en forpligtelse af det ovenfor angivne indhold, som skal gælde efter ansættelsens ophør, bliver forpligtelsen uvirksom, hvis han selv fratræder sin stilling, og indehaverens udeladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet ham gyldig grund dertil.“ (Aftaleloven, §38, stk. 2.)

§ 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 kapitalindskud, eller at en ansøger, der kan stille kapitalindskud, foretrækkes.

Stk. 3. Såfremt en virksomhed gennem avertering, ved hvilken den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger perso-

nale, 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.

I henhold til denne paragraf er det forbudt ved avertering at angive at militærfri arbejdskraft foretrækkes, og at en betingelse for ansættelse er at ansøgeren stiller kapitalindskud til rådighed.

På den anden side er det ikke forbudt på anden måde overfor ansøgerne at meddele, at man foretrækker militærfri arbejdskraft eller at man ønsker kapitaltilskud.

Sikkerhedsstillelse ved ansættelse

§ 20

§ 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.

Den sikkerhedsstillelse der her er tale om, er et beløb som tilhører funktionæren.

Denne har derfor også krav på renter af beløbet.

Fravigelse af funktionærloven § 21

§ 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.

Funktionærloven kan ikke fraviges til ugunst for funktionæren, heller ikke ved aftale mellem parterne.

Med andre ord beskytter loven den svage part i aftalemæssig sammenhæng, nemlig

funktionæren.

Af eksempler, som vil være til ugunst for funktionæren, kan nævnes at frasige sig ret til løn under sygdom, forkortet opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side.

Ikrafttrædelse § 22

§ 22. Denne lov, der ikke gælder for Færøerne, træder i kraft straks, . . . (her udelades overgangsbestemmelser).

Stk. 2. Fra lovens ikrafttræden ophæves lov nr. 168 af 13. april 1938 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer i private erhvervsvirksomheder.

Stk. 3. Ved kgl. anordning kan loven sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 77 af 20. marts 1964 om ændringer i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer indeholder i § 2 følgende bestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. april 1964.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 1, nr. 5, finder ikke anvendelse på forskud på provision, der er ydet før lovens ikrafttræden.

Lov nr. 224 af 19. maj 1971 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer indeholder i § 2 følgende bestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1971.

Lov nr. 313 af 10. juni 1976 om ændring af forskellige lovbestemmelser med 20 års aldersgrænser m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 14

Loven træder i kraft den 1. november 1976.

§ 15

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1-4, 6, 8 og 10 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Færøerne, og ændringerne i §§ 4-11 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland.

Lov nr. 162 af 12. april 1978 om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 5

Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

§ 6

Loven gælder ikke for Færøerne og Grøn-

land. Ændringerne i §§ 1, 3 og 4 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 287 af 24. april 1996 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Fratrædelsesgodtgørelser) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 340 af 2. juni 1999 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (fuld løn til gravide funktionærer under sygdom, konkurrence- og kundeklausuler) inderholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. § 1, nr. 1, træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.¹⁾

Stk. 2. § 1, nr. 2, 3 og 4, træder i kraft den 15.

juni 1999 og har virkning for forpligtelser, der indgås den 15. juni 1999 eller senere.

§ 3

§§ 18 og 18 a i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2 og 3, tages op til revision senest den 1. juni 2001.

§ 4

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Arbejdsministeriet, den 20. juli 1999

Ove Hygum

/E. Edelberg

Officielle noter

¹⁾ Lov nr. 340 af 2. juni 1999 blev bekendtgjort i Lovtidende den 3. juni 1999.

§ 1

Ved § 1 i lov nr. 444 af 07.06.2001 (Ændring af timegrænse fra 15 timer til 8 timer)

Ved lov nr. 371 af 28.05.2003 (Gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse). I kraft 1. juni 2003.

Ved § 1 i lov nr. 310 af 05.05.2004 (Brug af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold) I kraft 1. juli 2004.

Funktionærloven siger intet om hvorvidt ansættelsesforhold indgås før lovens ikrafttrædelse, skal reguleres af denne lov, hvilket nok heller

ikke har større praktisk betydning i dag.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, og er heller ikke sat i kraft her.

Stikordsregister

8 timers reglen.....	8	Dagpenge ved graviditet	21
120-dages regel.....	19	Deltidsarbejde	7
A.		Depositum	30
Aflønningsform	8	Direktør	9
Afskedigelse, se opsigelse, arbejdsgiverens		Død, funktionærens	22
Aftale		E.	
- 120 dages regel ved sygdom	19	IT-folk.....	8
- i strid med loven.....	7, 31	Efterløn ved dødsfald	22
- om forlænget opsigelsesvarsel.....	9	Ejerskifte	12
- til ugunst for funktionæren.....	7, 31	Erstatning	
Aftalelovens §§ 36 og 38	28	- til arbejdsgiveren.....	16
Aktier	26	- til funktionæren.....	14, 16
Anciennitet	11, 12, 13, 22	F.	
Anholdelse	17	Faglige forsømmelser	17
Anparter.....	27	Flytning af arbejdssted.....	16
Ansættelseskontrakt.....	7	Forhandlingsret	23
Arbejdets art.....	8	Forhandlingsprotokol.....	23
Arbejdets omfang.....	8	Forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom, aftale om	18
Arbejdssøgning.....	25	Forsinket fremmøde	17
Arbejdstid.....	7	Forskud	23
Arbejdsudygtighed		Fratrædelsesgodtgørelse	12
- ved graviditet.....	21	Free-lance IT-folk	8
- ved sygdom	18	Frihed til at søge arbejde.....	25
Avertering.....	30	Fritidserhverv	25
B.		Fritstillet, se suspension	
Barselsorlov, se graviditet		Fængsling.....	17
Begrænsning af løn under sygdom, lov om	18	Fædreorlov	22
Betroet stilling.....	27	Færøerne	31
Bierhverv.....	25	G.	
Bonus, se gratiale		Genansættelse.....	10
Borgerligt ombud.....	25	Genindkaldelse.....	20
Bortvisning.....	15, 17	Gratiale	26
C.		Graviditet.....	21
Civil værnepligt.....	20	Grønland.....	31
D.		H.	

Hverv udenfor tjenesten	25	- af midlertidigt ansatte	10
		- i prøvetid	10
I.		- modtagelse af	11
Identitetsændring hos arbejdsgiveren	12	- urimelig	13
Illoyalitet	17	- varsel	11
		- ved ferie	16
J.		- ved militærtjeneste	20
		- ved virksomhedsoverdragelse	12
K.		Opsigelse, funktionærens	
Kapitalindskud	30	- i prøvetiden	10
Konkurrenceklausul	27	- varsel	11
Konkurs, arbejdsgiverens	15	- ved virksomhedsoverdragelse	12
Kontrakt	7	- sidste frist for aflevering	11
Kontraktbrud, se misligholdelse		Organisationsret	23
hhv. arbejdsgiver, funktionær		P.	
Kost og logi	18	Pension	7
Kronisk sygdom	18	Provisionslønnede,	
Købe- og tegningsrettigheder	26	særlige regler for	23
		Protokol	23
L.		Prøvetid	10
Lovens område	8	Påtale	17
Lægeattest	19	Q.	
Lærlinge	8	R.	
Løn	7	Rejseudgifter	23
Lønmodtagerens Garantifond	6, 15	S.	
M.		Selv mord	18
Manglende lønudbetaling	15	Sikkerhedsstilling	30
Midlertidig ansættelse	10	Skattemæssig stilling	
Militærfri arbejdskraft	30	- af fratrædelsesgodtgørelse	13
Militærtjeneste	20	- af erstatning	16
Misligholdelse		Spirituskørsel	17, 18
- arbejdsgiverens	14	Sportsskader	18
- funktionærens	16	Suspension	12
- ved virksomhedsoverdragelse	12	Svangerskab, se graviditet	
Mægling	24	Sygdom	
N.		- regler for	18
O.		- fortielse ved ansættelse	18
Oplysningspligt ved ansættelse,		- selvforskyldt	18
om sygdom	18	Særlig betroet stilling	27
Opsigelse, arbejdsgiverens		T.	
- af fastansatte	11		
- af ansatte for bestemt tid			
- eller bestemt arbejde	10		
- af gravide	21, 22		

Tantieme, se gratiale	
Teknisk bestandsydelse	8
Tidsbestemt ansættelse	10
Tillidserhverv	25
Timeløn	8
Tjenestebolig.....	10
Tjenestemand.....	8
Tro- og loveerklæring.....	19

U.

Udeblivelse	17
Udland, rejser i.....	23
Ufravigelighed, lovens	31
Underretningspligt	
- om graviditet	21
- om militærtjeneste.....	20
- om sygdom.....	19
Upassende optræden.....	17
Urimelig opsigelse	13

V.

Virksomhedsoverdragelse.....	12
Værnepligt	20

W, X, Y, Z,

Æ.

Ændring af arbejdsvilkår	
- af arbejdsgiverens identitet.....	12
- af arbejdsopgaver	15
- af arbejdstid.....	16
- af lønforhold	15

Ø, Å.

