

Afskedigelse af privatansatte

Ifølge funktionærloven skal en opsigelse være *rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold*.

Hvis dette ikke er tilfældet, og funktionæren på opsigelsestidspunktet har været ansat mindst 1 år i virksomheden, kan den opsagte ved domstolene tilkendes en godtgørelse.

Opsigelse begrundet i virksomhedens forhold

Typiske begrundelser, der har med virksomhedens forhold at gøre, er *besparelser, nedskæringer, omstruktureringer, rationaliseringer o.lign.* Hvis begrundelsen er reel, vil opsigelsen som udgangspunkt være saglig. Hvad der sker efter afskedigelsen, kan dog have betydning - er en opsigelse f.eks. begrundet i nedlæggelse af den pågældende stilling, og der så kort efter ansættes en anden med tilsvarende kvalifikationer i en tilsvarende stilling, tyder dette på, at begrundelsen ikke har været reel.

Opsigelse begrundet i den ansattes forhold

En opsigelse begrundet i den ansattes forhold kan være *uegnethed, samarbejdsproblemer, længevarende sygefravær mv.*

I sådanne situationer vil arbejdsgiver normalt have pligt til at forsøge at løse problemet på anden måde inden der skrives til afsked. Hvis arbejdsgiver f.eks. er utilfreds med arbejdsindsatsen eller samarbejdsrelationer skal dette påtales, så den ansatte har mulighed for at rette op på forholdene. Der er ikke noget formelt krav om, at der skal være givet en eller flere *advarsler* inden afsked kan komme på tale, men det fremgår af retspraksis, at forhold der kan ændres efter en klart tilkendegiven påtale / advarsel bør forsøges løst på denne måde inden opsigelse.

En *advarsel* skal klart præcisere hvilke forhold arbejdsgiver er utilfreds med, hvad der skal til for at rette op på tingene, hvordan opfølgning skal ske (herunder evt. en tidsfrist) samt hvad konsekvenserne er, hvis der ikke rettes op på forholdene.

Hvis en advarsel er givet på et forkert grundlag er det vigtigt straks at gøre indsigelse.

Modtager du en advarsel eller indkaldes du til en "tjenstlig samtale", anbefales du at kontakte forbundet.

Opsigelsesvarsler

Ifølge funktionærloven afhænger arbejdsgivers opsigelsesvarsel af, hvor længe du har været ansat :

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel	opsigelse afgivet inden
0 - 6 måneder	1 måned	5 måneders ansættelse
6 mdr. - 3 år	3 måneder	2 år og 9 måneders ansættelse
3 - 6 år	4 måneder	5 år og 8 måneders ansættelse
6 - 9	5 måneder	8 år og 7 måneders ansættelse
over 9 år	6 måneder	

I kontrakten kan der være aftalt længere varsler end de ovenfor beskrevne. Opsigelsen skal være skriftlig og kommet frem inden månedens udgang.

Opsigelse under graviditet og barsel

Opsiges du mens du er gravid eller på barselsorlov gælder der særlige regler i Ligebehandlingsloven. En opsigelse må ikke være begrundet i graviditet /barsel, og det er arbejdsgiver der skal bevise at dette ikke er tilfældet. Dette er generelt en tung bevisbyrde at løfte.

Ved domstolene kan tilkendes en godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Opsigelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse

I følge Lov om virksomhedsoverdragelse må en arbejdsgiver ikke afskedige en medarbejder alene fordi virksomhedens overdrages til en ny ejer. Den ny ejer kan heller opsiges medarbejderen begrundet i at vedkommende ikke ønsker at "overtage" medarbejderen. Den ny ejer kan ikke umiddelbart forringe medarbejderens vilkår, men skal følge de almindelige spilleregler der gælder.

Det indebærer, at en opsigelse kan være saglig, hvis den kan begrundes i f.eks. omstruktureringer eller nedskæringer. Hvis din virksomhed overdrages, opfordres du til at kontakte forbundet.

Fratrædelsesgodtgørelse

Hvis du opsiges af din arbejdsgiver, og på fratrædelsestidspunktet har været ansat i virksomheden i 12 eller 17 år, har du iflg. funktionærlovens § 2a krav på henholdsvis 1 eller 3 måneders løn. (incl. evt. pensionsbidrag). Beløbet udbetales ved fratræden og beskattes lidt lempeligere end almindelig løn.

Opsigelsesperioden

I den periode, hvor opsigelsesvarslet løber er du som udgangspunkt forpligtet til at arbejde som normalt. Arbejdsgiver kan dog vælge at fritstille dig i opsigelsesperioden.

Ved **fritstilling** forstås, at du fortsat får udbetalt din løn som normalt men at du ikke skal møde på arbejde eller stå til rådighed for arbejdsgiveren. Du kan således påtage dig andet arbejde i perioden og i hvert fald i de første 3 måneder af fritstillingsperioden oppebære løn fra begge arbejdsgivere. Efter de 3 første måneder kan arbejdsgiver evt. modregne indtægten fra dit nye job, men det afhænger af den konkrete aftale om fritstilling.

Din *loyalitet* gælder også i en fritstillingsperiode, hvilket bl.a. indebærer, at du ikke må påbegynde eller tage ansættelse i konkurrerende virksomhed. Agter du at blive i samme branche kan det være en god ide i forbindelse med aftalen om fritstilling at sikre dig arbejdsgivers accept af lønnen udbetales uanset typen af ny beskæftigelse.

Funktionærlovens § 16 fastslår, at en medarbejder i opsigelsesperioden har **ret til i arbejdstiden at søge nyt arbejde**. Det vil sige at du uden løntræk kan gå til nødvendige jobsamtaler i arbejdstiden, men du skal tage hensyn til virksomhedens forhold og underrette arbejdsgiveren i så god tid som muligt. Du har ikke pligt til at oplyse, hvor du skal til jobsamtale.

Der gælder særlige regler om afvikling af ferie i opsigelsesperioden.

Som hovedregel kan en arbejdsgiver, der har opsagt en ansat, ikke kræve at *hovedferien* afholdes i opsigelsesperioden. Det gælder uanset om det er den ansatte selv, der har bedt om at holde ferie på et tidspunkt, der kommer til at ligge i opsigelsesperioden. Der er imidlertid 3 undtagelser hertil :
En arbejdsgiver kan placere hovedferien i opsigelsesperioden, hvis 1) opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder, 2) arbejdsgiveren forlænger opsigelsesvarslet med antallet af feriedage eller 3) den ansatte giver samtykke til at afholde ferie/selv vælger at holde oprindeligt planlagt ferie i opsigelsesperioden.

Restferie har en arbejdsgiver ret til at pålægge den ansatte at afholde i opsigelsesperioden, hvis det sædvanlige varsel på 1 måned overholdes.

Hvis den opsagte er *fritstillet* i opsigelsesperioden anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de gældende varslingsperioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Det er således ikke nødvendigt, at der er indgået en konkret aftale om ferie eller givet et pålæg om afholdelse af ferie i fritstillingsperioden. Du kan derfor efter en fritstillingsperiode risikere, at have brugt al din ferie på et meget tidligt tidspunkt i ferieåret. Hvis en sådan situation skal undgås er den eneste mulighed at lave en udtrykkelig aftale med arbejdsgiver om, at ferien *ikke* eller kun *delvist* betragtes som afholdt i fritstillingsperioden.

Bortvisning

Bortvisning er en ophævelse af ansættelsesforholdet uden varsel. D.v.s. at man straks skal forlade arbejdspladsen, og lønnen ophører med det samme.

En bortvisning er kun berettiget, hvis der er tale om *grov misligholdelse af ansættelsesforholdet*.
Eksempler herpå kan være gentagen udeblivelse uden lovlig grund, tyveri fra arbejdspladsen, grov illoyal optræden o. lign.

For at en bortvisning er lovlig, vil det i de fleste tilfælde kræve, at der forud er givet en advarsel. Kun meget grove forseelser kan berettige til bortvisning uden forudgående advarsel.

Berettiget bortvisning vil give karantæne fra A-kassen. Kontakt forbundet straks hvis du udsættes for en bortvisning.