

Kapitel 8 Opsigelse

§ 38 Opsigelsesregler for funktionærer

Stk. 1 Opsigelsesregler og varsler

For funktionærer gælder Funktionærlovens opsigelsesregler og -varsler.

Der kan aftales prøvetid på op til 3 måneder. For prøvetiden kan aftales et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 kalenderdage til fratrædelse på et hvilket som helst tidspunkt inden udløbet af prøvetiden.

Efter prøvetidens udløb kan arbejdsgiver opsig funktionæren til fratrædelse ved udgangen af en måned og med følgende varsler:

- Op til 5 måneders beskæftigelse 1 måned
- Efter 5 måneders beskæftigelse 3 måneder
- Efter 2 år og 9 måneders beskæftigelse 4 måneder
- Efter 5 år og 8 måneders beskæftigelse 5 måneder
- Efter 8 år og 7 måneders beskæftigelse 6 måneder

Opsigelse fra funktionæren kan ske med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

Der kan med den enkelte medarbejder aftales gensidig forlængelse af opsigelsesvarslerne.

Stk. 2 Forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom

Det kan skriftligt aftales, at opsigelse kan ske med 1 måneds varsel til udgangen af en måned i tilfælde af, at funktionæren har oppebåret løn under sygdom i 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder. Opsigelse skal ske umiddelbart efter den 120. sygedag, og mens funktionæren endnu er syg.

§ 39 Opsigelsesregler for ikke-funktionærer

Stk. 1 Skriftlighed

Opsigelse skal ske skriftligt.

Såfremt medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden de seneste 6 måneder inden opsigelsen, kan medarbejderen kræve en skriftlig begrundelse for opsigelsen.

Stk. 2 Beregning af anciennitet

Opgørelsen af ancienniteten i forbindelse med opsigelsesvarslene sker på baggrund af uafbrudt beskæftigelse. Som afbrydelse i beskæftigelse regnes ikke sygdom og fravær på grund af barsel. Elevtid medgår ikke i anciennitetsberegningen.

Ved øvrige orlovsordninger afbrydes beregningen af beskæftigelsesperioden, og medarbejderen vender tilbage til virksomheden med den ved orlovens begyndelse opnåede anciennitet.

Stk. 3 Varsler

Ancienniteten på opsigelsestidspunktet afgør opsigelsesvarslets længde. Varslet udgør i kalenderdage:

Anciennitet	Fra medarbejder	Fra arbejdsgiver
Op til 3 måneder	0	0
Efter 3 måneder	2	4
Efter 6 måneder	3	7
Efter 1 år	5	14
Efter 2 år	7	18
Efter 3 år	18	30
Efter 5 år	28	45
Efter 8 år	28	60

Der kan med den enkelte medarbejder aftales gensidig forlængelse af opsigelsesvarslene. Varslet træder i kraft omgående. Modtages den skriftlige opsigelse inden arbejdstids ophør, indgår den pågældende dag i varslet.

Efter 3 måneders beskæftigelse skal fratrædelse ske ved en kalenderuges udløb, dvs. søndagsdøgnets afslutning. Der gælder særlige opsigelsesvarsler i fagoverenskomsterne for Transport (taxiprovision) og for Landbrug.

Stk. 4 Forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom

Såfremt medarbejderen har været uafbrudt sygemeldt i 4 måneder eller derover, og der ikke umiddelbart er udsigt til, at medarbejderen kan genoptage arbejdet i fuldt omfang, kan parterne gensidigt opsiges ansættelsesforholdet uden varsel.

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

Medarbejderen skal betale en erstatning til arbejdsgiveren, hvis medarbejderen forlader virksomheden uden som minimum at give det varsel, der er pligt til. Beløbet svarer til den pågældendes normale nettoløn for det antal dage, der mangler varsel for, og kan modregnes i sidste lønudbetaling. Der kan ikke herudover kræves erstatning i anledning af det manglende varsel.

Stk. 6 Opsigelse ved ferie

Opsigelse fra arbejdsgiver kan ikke ske under ferie.

Ferie kan ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, såfremt opsigelsen er afgivet af arbejdsgiveren, medmindre varslet forlænges med antallet af feriedage. Dog er §26C, stk. 1 og stk. 2, angående fritstilling gældende.

Stk. 7 Fratrædelsesgodtgørelse

Ved opsigelse fra arbejdsgiverside udbetales en fratrædelsesgodtgørelse som kompensation for indtægtsnedgang efter nedenstående regler.

Der skal betales 15 % af månedslønnen ved fratrædelse efter 6 års ansættelse, 20 % af månedslønnen ved fratrædelse efter 8 års ansættelse og 25 % af månedslønnen ved fratrædelse efter 10 års ansættelse.

Procentsatsen beregnes af månedslønnen uden tillæg af arbejdsgivers pensionsbidrag eller arbejdstidsbestemte tillæg.

Det er en betingelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen, at medarbejderen ikke påbegynder andet arbejde indenfor en uge efter fratrædelsen eller overgår til pension. Såfremt medarbejderen holder ferie umiddelbart efter fratrædelsen for derefter at overgå til anden beskæftigelse, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.

Såfremt medarbejderen modtager anden fratrædelsesgodtgørelse, kan der ske modregning.

Stk. 8 Bortvisning

Ved medarbejderens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet bortfalder de sædvanlige varsler.

Stk. 9 Uberettiget bortvisning

Ved uberettiget bortvisning skal arbejdsgiveren betale en erstatning til medarbejderen svarende til lønnen i den opsigelsesperiode, medarbejderen havde krav på.

§40 Usaglig afskedigelse

Stk. 1 Saglighed

Ved afskedigelse af en medarbejder skal opsigelsen være sagligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold.

Stk. 2 Godtgørelse for usaglig afskedigelse

Såfremt opsigelsen af en medarbejder, som har været i uafbrudt beskæftigelse i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder før opsigelsen, ikke kan anses for sagligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan der rejses krav om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes efter sagens indhold samt medarbejderens anciennitet.

Stk. 3 Funktionærer

For funktionærer anvendes Funktionærlovens regler, dog således, at godtgørelsen for funktionærer med under 12 måneders anciennitet maksimalt kan udgøre 14 dages løn.

Stk. 4 Ikke-funktionærer

For ikke-funktionærer kan godtgørelsen ikke overstige medarbejderens løn for en periode svarende til det dobbelte af det opsigelsesvarsel, som tilkommer medarbejderen i henhold til §39, stk. 3.

Stk. 5 Uoverensstemmelser

Eventuelle uoverensstemmelser angående usaglig afskedigelse, som ikke kan løses ved lokal forhandling, overgives parterne til mægling, jf. Organisationsaftalens §5.

§41 Arbejdsfordeling

Stk. 1 Hvem kan omfattes

Det er kun ikke-funktionærer, der kan indgå i en arbejdsfordeling.

Stk. 2 Arbejdsfordelingsregler

Når virksomhedens tarv begrundes det, kan den normale arbejdstid nedsættes. Medarbejderne skal tages med i beslutningen for at finde den mest hensigtsmæssige form for arbejdstidsnedsættelse. Der skal gives medarbejderne et varsel på mindst 10 dage forud for arbejdstidsnedsættelsen.

Stk. 3 Kollektiv ferielukning

Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen.

Stk. 4 Kurser

En medarbejder tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling. Ved deltagelse i kursus planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.

Stk. 5 Orlov

En medarbejder indgår i arbejdsfordelingen efter endt orlov på lige fod med de øvrige i det omfang, pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.

Stk. 6 Beskyttede medarbejdere

Tillidsrepræsentanter deltager i lokalt aftalte arbejdsfordelinger. De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af reglerne om tillidsrepræsentanter i henhold til §47.

Stk. 7 Opsagte medarbejdere

Opsagte medarbejdere kan kun indgå i en arbejdsfordeling, såfremt de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.

§42 Hjemsendelse

Stk. 1 Hvem kan omfattes

Det er kun ikke-funktionærer, der kan hjemsendes efter nedenstående regler.

Stk. 2 Hvornår kan der ske hjemsendelse

Såfremt der opstår uforudset manglende ordretligang, materialeangel og lignende af kortere varighed, eller arbejdet må standses pga. vejrlig, kan medarbejderne hjemsendes, uden at der afgives varsel.

Hjemsendelse må ikke strække sig ud over 3 måneder. Såfremt hjemsendelsen strækker sig ud over 3 måneder, betragtes ansættelsen som ophørt, og medarbejderen skal have en erstatning svarende til lønnen i den opsigelsesperiode, medarbejderen havde krav på ved hjemsendelsen. Virksomheden kan ikke modregne anden indtjening i hjemsendelsesperioden.

Ved hjemsendelse afbrydes anciennitetsberegningen, og medarbejderen vender tilbage til virksomheden med den ved hjemsendelsen opnåede anciennitet. Medarbejderen står til rådighed under hjemsendelsen. Under hjemsendelsen kan medarbejderen opsiges ansættelsesforholdet uden varsel for at overtage andet arbejde. Der opfordres til, at hjemsendelsesperioder fordeles blandt medarbejderne i videst muligt omfang.

§43 Modregning

Ved fratrædelse har arbejdsgiveren adgang til at foretage modregning i den sidste lønudbetaling for bevislige tilgodehavender, der er udsprunget af ansættelsesforholdet.

§44 Forældelse af krav

Krav i henhold til Hovedoverenskomsten og fagoverenskomsterne er forældede, såfremt disse ikke er rejst overfor modparten senest 12 måneder efter ansættelsesforholdets ophør.

Dette gælder dog ikke krav vedrørende feriegodtgørelse samt arbejdsgivers andel af pensionsbidrag.