Praktisk HR jura - Webinarrække 10:10:

Ansættelsesforholdets ophør

Webinar den 6. december 2023

Undervisere:
Advokat Kristina Haugaard
Chefkonsulent Hans Toftdahl

GLS-A

Dagens emner

Ansættelsesforholdets ophør

Retten til at afskedige en medarbejder (saglighedsvurdering mv.)

Opsigelsesvarsler og bortfald

Afvikling af opsigelsesperioden

Opsigelsesprocessen

Forhold efter fratrædelsen

Ansættelsesforholdets ophør

Et ansættelsesforhold kan ophøre af mange årsager

- Tidsbegrænset
- Opgavebegrænset
- Opsigelse
- Bortvisning

Væsentlige vilkårsændringer?

Uopsigelighed?

Retten til at afskedige en medarbejder

Arbejdsgiveren har ledelsesretten og som udgangspunkt fri ret at antage og afskedige medarbejdere

Arbejdsgiverens ret til at afskedige indskrænkes dog af:

- Hovedaftalens regler om usaglig opsigelse (Hovedaftalens § 4, stk. 3)
- Funktionærlovens regler om usaglig opsigelse (FUL § 2 b)
- Særlige beskyttelsesregler i forskels- og ligebehandlingsloven, kollektive overenskomster mv.

Begrænsninger i afskedigelsesretten

Beskyttelsen efter SALA/LO-Hovedaftalen
Gælder for ansættelsesforhold omfattet af GLS-A's overenskomster.

Betingelser
- 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden på opsigelsestidspunktet
- Opsigelsen er ikke sagligt begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold

Sanktioner ved usaglig opsigelse
- Underkendelse af afskedigelsen (genansættelse)
- Godtgørelse på op til 39 ugers løn (1 uges løn pr. års ansættelse)

Begrænsninger i afskedigelsesretten

Beskyttelsen efter funktionærlovens § 2 b
Gælder for funktionærer og funktionærlignende medarbejdere, hvor det er aftalt, at funktionærloven (§ 2 b) finder anvendelse i ansættelsesforholdet.

Betingelser
- 1 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden på opsigelsestidspunktet (OBS! er funktionæren omfattet af overenskomst?)
- Opsigelsen er ikke sagligt begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold

Sanktioner ved usaglig opsigelse
Godtgørelse svarende til funktionærens lønnen i en periode svarende til halvdelen af medarbejderens opsigelsesvarsel, men fastsættes altid under hensyn til anciennitet og sagens øvrige omstændigheder.
Dog:
- Godtgørelse på indtil 3 måneders løn, hvis funktionæren ved opsigelsen er fyldt 30 år
- Godtgørelse på indtil 4 måneders løn, hvis den pågældende har været beskæftiget i mindst 10 år
- Godtgørelse på indtil 6 måneders løn, hvis den pågældende har været beskæftiget i mindst 15 år

Opsigelsesvurderingen

- Ved vurderingen af sagligheden af en opsigelse ser man på **forholdene på opsigelsestidspunktet**
- Opsigelsen kan have baggrund i enten virksomhedens eller medarbejderens forhold
- Begrundelsen
  - Afgørende
  - Forskel på reel og påberåbt begrundelse?
  - Flere begrundelser?
- Er der en stilling ledig, eller er der kendskab til, at der opstår en ledig stilling i opsigelsesperioden som den ansatte vil kunne varetage efter kortere tids oplæring (omplacering)?

Opsigelse med baggrund i virksomhedens forhold

Arbejdsgiver har et ”vidt skøn” til at vurdere, hvad der er bedst for virksomheden

- Formindske et underskud eller forøge et overskud
- Behov for andre kompetencer
- Hvordan virksomheden er i stand til at varetage sine opgaver på kvalificeret vis
- Udvælgelsen af, hvem der skal afskediges

Virksomhedens forhold forstås i bred forstand:

- Opgavebortfald og arbejdsmangel
- Rationalisering/indskrænkning
- Effektiviseringer
- Behov for andre kompetencer
- Omstrukturering
- Besparelser og økonomi
- Generelle personalereduktioner

Opsigelse med baggrund i medarbejderens forhold

Medarbejderens forhold:

- Sygdom
- Udeblivelse og for sent fremmøde
- Samarbejdsproblemer
- Uegnethed (dårligt arbejde)
- Illoyalitet
- Lydighedsnægtelse, f.eks. manglende iagttagelse af politikker og retningslinjer

Opsigelse med baggrund i medarbejderens forhold

Momenter ved opsigelsesvurderingen

- Kan medarbejderen med rimelighed bebrejdes forholdet (misligholdelsens karakter og årsag)?
- Er der givet en advarsel?
- Er afskedigelsen proportional?
- Overensstemmelse med arbejdsgivers retningslinjer og/eller tidligere praksis?
- Anciennitet?
- Omplacering?

Opsigelse med baggrund i medarbejderens forhold

Krav om advarsel?

- En forudgående advarsel er ikke altid en nødvendig for at bringe en ansættelse til ophør på saglig vis – men vil ofte være det!

- Husk dokumentation!

- Der kan være tilfælde, hvor problemets karakter eller sagens forløb i øvrigt gør det muligt at skride til afskedigelse eller bortvisning uden forudgående advarsel
    - Lovovertrædelser?
    - Abnorme handlinger?
    - Groft fagligt svigt?

Opsigelsesvarsler

Opsigelsesvarsler følger af:
- Funktionærloven
- Overenskomster
- Individuel aftale (ansættelseskontrakten)

Forskellige varslingsregler – hvordan tæller vi?
- *"Efter et års uafbrudt beskæftigelse gælder ……*
- "*Fra dag til dag*"
- "*1 uge"*
- *"2 måneder"*
- *"21 kalenderdage"*
- *"3 arbejdsdage"*

Optælling af opsigelsesanciennitet?

Funktionærers opsigelsesvarsler

Funktionærers (og funktionærlignende medarbejderes) sædvanlige opsigelsesvarsler følger af Funktionærloven:

- Ansættelsesforholdet kan opsiges af virksomheden til ophør ved udgangen af en kalendermåned med et varsel på:
  - 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder,
  - 3 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder,
  - 4 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder,
  - 5 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder, og
  - 6 måneder, hvis opsigelsen afgives herefter.

- Medarbejderen kan opsige med 1 måneds varsel til udgangen af en måned

Funktionærers særlige opsigelsesvarsler

Undtagelser til de sædvanlige varslingsregler

- Prøvetid
- 120-dages reglen
- Gensidigt forlængede opsigelsesvarsler
- OBS på fraflytningsbestemmelse for funktionærer med tjenestebolig

Funktionærers prøvetid

Der kan aftales prøvetid med funktionæren:

- Prøveperioden kan højst udgøre 3 måneder
- Arbejdsgiver kan opsige med 14 dages varsel
- I samme periode kan funktionæren opsige ansættelsesforholdet til øjeblikkelig fratræden (dog muligt at aftale gensidigt 14 dages varsel)
- Varslet skal kunne rummes inden for prøveperioden

- Arbejdsgiver har bevisbyrden for, at der er aftalt prøvetid.

120-dages reglen

Mulighed for forkortet varsel ved længerevarende sygdom.

- Kræver udtrykkelig aftale
- Opsigelse skal ske i *umiddelbar tilknytning* *til* *udløbet af de 120 dage* og mens funktionæren fortsat er sygemeldt

- Hvordan tæller vi til 120-dage?
  - Fuldtidssygemelding
  - Deltidssygemelding

Bevisbyrdefordeling?
Som led i en kontraopsigelse?

OBS! På graviditetsbetinget sygefravær

Ikke-funktionærers opsigelsesvarsler

- Ansættelsesforholdet omfattet af kollektiv overenskomst
  - Opsigelsesvarsler varierer fra overenskomst til overenskomst
  - Typisk kortere varsler end funktionærer
  - Medarbejderrepræsentanter har særlige opsigelsesvarsler og procedurer

- Ansættelsesforholdet <u>ikke</u> omfattet af kollektiv overenskomst
  - Passende varsel som fastlægges ud fra en konkret vurdering af stillingens karakter m.v.
  - Opsigelsesvarsel i sammenlignelige kollektive overenskomster
  - Intet aftalt?

Prøvetid for ikke-funktionærer

En aftalt prøvetid må ikke overstige 6 måneder

- For tidsbegrænsede ansættelser max ¼ af ansættelsestiden

Ingen regler om prøvetid i GLS-As overenskomster med 3F og Metal

- Dog prøvetid på 1 måned for udenlandske praktikanter (jordbrug, skovbrug og gartneri), hvor der kan opsiges uden varsel – herefter uopsigelig

Prøvetid for elever

- Første 3 måneder er prøvetid, hvor der kan opsiges uden varsel – herefter uopsigelig

Opsigelsesvarsler – HK overenskomst

Funktionærer: Følger funktionærloven

Ikke funktionærer: Følger af overenskomsten

- Første 3 måneder: intet varsel (fratrædelse ved arbejdstids ophør samme dag)
- Efter 3 måneder:
  - Medarbejder – 1 måned til udgangen af en måned
  - Arbejdsgiver – 1 måned til udgangen af en måned
- Efter 2 års uafbrudt ansættelse:
  - Medarbejder – 1 måned til udgangen af en måned
  - Arbejdsgiver – 2 måneder til udgangen af en måned
- Efter 3 års uafbrudt ansættelse:
  - Medarbejder – 1 måned til udgangen af en måned
  - Arbejdsgiver – 3 måneder til udgangen af en måned

Opsigelsesvarsler – Jordbrug/Maskinstation

Fastansat eller ikke fastansat?

Fastansat: 3 måneders gensidigt varsel

- Til den 1. i en måned
- Medarbejdere med tjenestebolig har altid 3 måneders opsigelse

Tidsubegrænset ansat: 14 dages gensidigt varsel efter 1 års ansættelse

- Første 12 måneder: intet varsel (fratrædelse ved arbejdstids ophør samme dag)
- Efter 12 måneder:
  - Medarbejder – 14 dage
  - Arbejdsgiver – 14 dage

Særlige længere varsler for deltidsansatte!

Opsigelsesvarsler – Gartneri

Første 4 uger: intet varsel (fratrædelse ved arbejdstids ophør samme dag)

Efter 4 uger:
- Medarbejder – 3 arbejdsdage
- Arbejdsgiver – 1 uge

Efter 1 år:
- Medarbejder – 14 dage
- Arbejdsgiver – 1 måned

Efter 5 år:
- Medarbejder – 14 dage
- Arbejdsgiver – 2 måneder

OBS!
- Mulighed for at fravige opsigelsesvarsler om vinteren i planteskoler/friland
- Fraflytningsbestemmelser for medarbejdere med bolig

Opsigelsesvarsler – Agroindustri

Første år: intet varsel (fratrædelse ved arbejdstids ophør samme dag)

Efter 1 år:
- Medarbejder – 7 kalenderdage
- Arbejdsgiver – 14 kalenderdage

Efter 2 år:
- Medarbejder – 14 kalenderdage
- Arbejdsgiver – 28 kalenderdage

Efter 5 år:
- Medarbejder – 14 kalenderdage
- Arbejdsgiver – 56 kalenderdage

Bortvisning

- Hvornår kan man bortvise?
  - Kræver væsentlig misligholdelse

- Konsekvenser ved berettiget bortvisning?
  - Bortfald af varsel og eventuel godtgørelse
  - Bortvisning efter opsigelse (nyt grundlag)

- Risiko ved uberettiget bortvisning?
  - Erstatning & godtgørelse

Afvikling af opsigelsesperiode

- Arbejde
- Suspension
- Fritstilling

Suspension

- Medarbejderen skal stå til rådig ⇨ Ej mulighed for at tabsbegrænse
- Ferie skal som udgangspunkt afregnes ved endelig fratræden

Fritstilling

- Meddelelse om fritstilling er definitiv
- Mest muligt ferie anses for afholdt (gælder ikke feriefridage)
- Loyalitetsforpligtelsen består
- Lønforpligtelsen består
- Medarbejderen har en forpligtelse til at begrænse tab (dog FUL §3 om minimaltabserstatning)

Proces ved opsigelse

- Formkrav mv.
- Tidspunktet for afgivelse af opsigelsen
- Fastholdelse af medarbejderen i opsigelsesvarslet

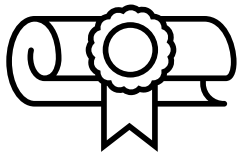
Formkrav ved opsigelse

- Udgangspunkt: Intet formkrav, medmindre det følger af lov, overenskomst eller aftale
  - Skriftlighedskrav i Funktionærloven
- Opsigelser bør af bevismæssige årsager altid ske skriftligt
- Opsigelsen skal være klar og utvetydig
- Opsigelsen har virkning når den er kommet frem
- Bevisbyrden påhviler den, der vil påberåbe sig opsigelsen
  - Er der afgivet en (klar og utvetydig) opsigelse?
  - Er den kommet frem til modtageren?

Afgivelsen

Formatet

- Post
- Personligt/ mundtligt
- E-mail?
- Andet?



Dokumentation for at opsigelsen er kommet frem?

Øvrige overvejelser i forbindelse med afgivelsen

- Orientering af tillidsrepræsentanten om forestående afskedigelser?
- Ferie, feriefridage og afspadsering
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Klausuler
- Loyalitetspligt og evt. Tavshedspligt
- Ophør af goder som fri telefon, fri bil mv.
- Aflevering af arbejdstøj, PC, nøglekort mv.
- Fraflytning af bolig
- Kommunikation internt i virksomheden og eksternt til samarbejdspartnere, leverandører m.v.
- OBS! På særlige krav til processen ved masseafskedigelser

Tidspunktet for afgivelsen

- Under ferie?
- Under sygdom?
- Øvrige overvejelser om tidspunktet

Typiske konsekvenser af en opsigelse

Medarbejderens mulighed for at kontraopsige

Muligheder for aftale om fastholdelsesbonus

Fratrædelsesaftale

En fratrædelsesaftale kan i mange tilfælde med fordel erstatte eller supplere en opsigelse

Høj grad af aftalefrihed og ingen formkrav

Ophørssituationer hvor en fratrædelsesaftale med fordel kan indgås:

- Risiko for tvist
- Medarbejderen ønsker selv at fratræde
- Nøglemedarbejder/særlige kompetencer kan ikke undværes
- Særlige hensyn til loyalitet og erhvervshemmeligheder.

Indgåelse af fratrædelsesaftalen

En fratrædelsesaftale koster noget – medarbejderen skal have en ”gulerod” for at acceptere en fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse.

Forhandlingsmomenter:

- Begrundelsen og baggrunden for ophøret
- Fratrædelsesgodtgørelse og andre økonomiske vilkår
- Opsigelsesvarslets længde
- Fritstilling
- Bevarelse af ferierettigheder
- Afkald på modregning i løn fra andet arbejde
- Outplacement og/eller efteruddannelse
- Referencer og anbefalinger
- Bevarelse af personalegoder
- Fritagelse fra loyalitetsbegrænsninger
- Osv.

Endelighedsklausul

Aftale til ”fuld og endelig afgørelse”

- Så specifik som muligt = konkretisering af de drøftede krav og rettigheder
- Opfordring til eller aftale om, at medarbejderen lader sig professionelt repræsentere

Tilsidesættelse?

Manglende overholdelse?

Forhold efter fratrædelsen

- Pligten til at afregne g-dage
- Afregning af feriegodtgørelse
- Medarbejderens fortsatte tavshedspligt >< loyalitetspligt
- Ansættelsesklausuler

GLS-A

Mød os

fb.com/glsarbejdsgivere

gls-a.dk/linkedin

www.gls-a.dk