



FUNKTIONÆR- ANSAT – LOVE OG REGLER

Læs om funktionærloven
og de regler der gælder
for funktionærer og
funktionærlignende ansatte.

INDHOLD

3	FORORD
4	OPSIGELSE Regler og varsler, § 2
8	UNDTAGELSER FOR OPSIGELSES- VARSLET
11	LOVLIGT FRAVÆR
12	ANDRE VIGTIGE PARAGRAFFER
15	AFTALT FUNKTIONÆRSTATUS (funktionærlignende ansættelse)

LÆS OM
FUNKTIONÆRLOVEN
OG DE REGLER, DER GÆLDER
FOR FUNKTIONÆRER OG
FUNKTIONÆRLIGNENDE
ANSATTE.

FORORD

Flere og flere af vores medlemmer er i dag, pga. den teknologiske udvikling, funktionær enten i lovens forstand eller som funktionærlignende – altså hvor man har aftalt dele af eller hele funktionærloven til at gælde for sit ansættelsesforhold.

Det kan være meget kompliceret at afklare afgrænsningerne og er du i tvivl, skal du aldrig tøve med at kontakte din lokale Metalafdeling.

Man er omfattet af funktionærloven, hvis man

- ▶ er funktionær (*boks 1*)
- ▶ er ansat på funktionærlignende vilkår og har en ansættelseskontrakt, der tager udgangspunkt i overenskomsten eller følger funktionærloven (*boks 2*).

Boks 1

FUNKTIONÆRLOVENS § 1

- ▶ Det arbejde, man udfører, afgør, om man i lovens forstand er funktionær.
- ▶ Man skal overvejende være beskæftiget med funktionærarbejde.
- ▶ Man skal være beskæftiget gennemsnitligt 8 timer om ugen.
- ▶ Man skal indtage en tjenestestilling (være undergivet arbejdsgiverens instruktioner).
- ▶ Der stilles ikke bestemte uddannelseskrav for at varetage en funktionærstilling.
- ▶ Funktionærarbejde kræver ikke en bestemt sværhedsgrad.
- ▶ Lønnens størrelse er underordnet.
- ▶ Der stilles ingen aldersbetingelse.
- ▶ Titlen er underordnet.

Boks 2

FUNKTIONÆRLIGNENDE (aftalt funktionærstatus)

- Det skal fremgå af ansættelseskontrakten
- ▶ om man er funktionærlignende ansat
 - ▶ hvilke paragraffer af funktionærloven, der gælder for ansættelsen – det kan være enkelte paragraffer eller hele funktionærloven.

Ansættelse med overenskomst

- ▶ Funktionærvilkårene fremgår som tillæg til den overenskomst, man arbejder på.
- ▶ Overenskomstens paragraffer er gældende i tilfælde, hvor det ikke fremgår, at funktionærloven gælder.

Ansættelse uden overenskomst

- ▶ Her gælder kun de vilkår, der fremgår af ansættelseskontrakten.

Overenskomst med funktionærvilkår

- ▶ En række overenskomster bygger på funktionærloven eller dele deraf.

OPSIGELSE – REGLER OG VARSLER, § 2

Find de almindelige regler om arbejdsgiverens og funktionærens opsigelsesvarslér i funktionærlovens § 2, stk. 2, som også regnes for at være en af de vigtigste bestemmelser i loven.

ARBEJDSGIVEREN HAR FØLGENDE VARSLER:

Et varsel på	Inden udløbet af en ansættelse på
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 måneder
4 måneder	5 år og 8 måneder
5 måneder	8 år og 7 måneder
6 måneder	– derefter

Hvis man i løbet af sin ansættelse laver en aftale om at gå fra ren timelønnet medarbejder til funktionær/funktionærlignende, er det vigtigt, at man noterer ancienniteten fra ansættelsestidspunktet. Ellers tæller ancienniteten fra det tidspunkt, aftalen bliver gældende.

Hvis en funktionær selv siger op, er hovedreglen, at det skal ske med 1 måneds varsel, men altid til en måneds udgang. En opsigelse skal som udgangspunkt altid være skriftlig og indeholde oplysninger om varsel og tidspunkt for funktionærens fra-

trædelse, så ingen af parterne er i tvivl om opsigelsen. Dansk Metal anbefaler altid at få en kvittering for modtagelsen.

Varslet tæller fra førstkommande måned efter det tidspunkt, hvor opsigelsen er kommet frem til modparten.

EKSEMPEL

Hvis du siger op den 15. marts, kan du først fratræde den 30. april.

Hvis du siger op den 31. marts, fratræder du stadigvæk den 30. april.

Den, der afleverer opsigelsen, skal også kunne bevise, at opsigelsen faktisk er kommet frem til modparten.

VILKÅRSÆNDRINGER

Væsentlige vilkårsændringer er ændringer, der forringer ansættelsesforholdet. Det kan fx være nedgang i løn eller arbejdstid.

Hvis arbejdsgiveren ændrer ansættelsen væsentligt, skal det varsles med ens individuelle varsel. Hvis funktionæren ikke ønsker at fortsætte på de ændrede vilkår, kan man betragte sig som opsagt.

SUSPENSION

Suspension betyder, at funktionæren ikke har en arbejdsforpligtelse, men skal være til rådighed for arbejdsgiveren.

Suspensionens længde kan i visse situationer berettige funktionæren til at betragte sig som opsagt, herunder anse sig som ubetinget fritstillet.

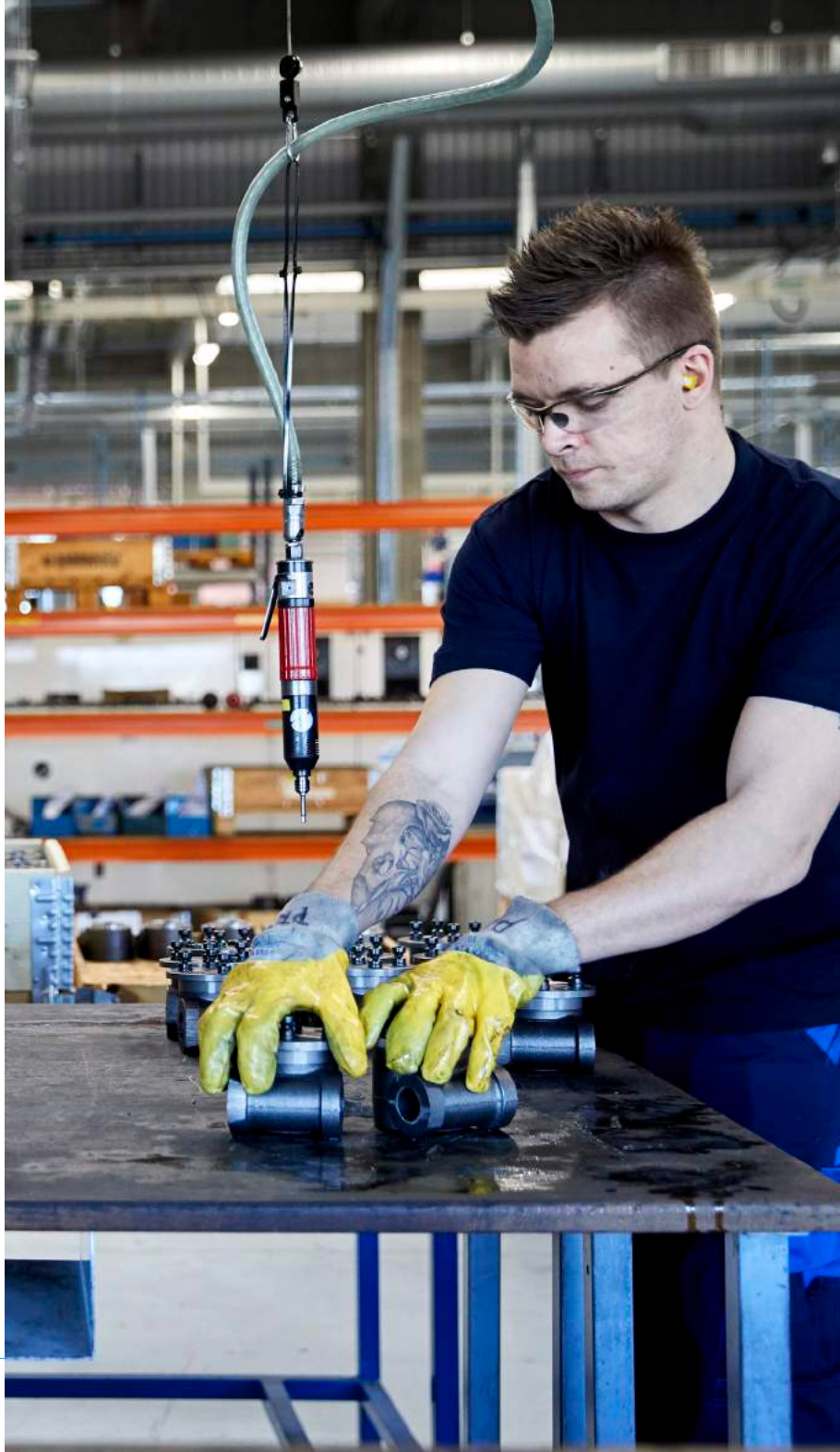
Hvis funktionæren skal acceptere at stå til rådighed for arbejdsgiveren fra hjemmet i hele opsigelsesperioden, forudsætter det, at arbejdsgiveren har en reel og loyal interesse i at stille det krav.

Grundkravet for suspension er:

- ▶ Arbejdsgiveren skal fortsat have en loyal og reel interesse i, at funktionæren står til arbejdsgiverens disposition. Det kan eksempelvis være, at arbejdsgiveren undersøger forhold omkring en evt. forestående afskedigelse af funktionæren.
- ▶ Lønnen skal udbetales til de sædvanlige forfaldstider.
- ▶ Arbejdsmæssigheden skal gennemføres på en måde, der ikke er krænkende eller diskvalificerende for funktionæren.
- ▶ Arbejdsgiveren må ikke kræve, at medarbejderen er til disposition i større omfang end behovet er for virksomheden.

Funktionæren er i suspensionsperioden fortsat bundet af de øvrige pligter i ansættelsesforholdet, herunder loyalitetsforpligtelsen.

Hvis arbejdsgiveren med suspensionen forsøger at få funktionæren til selv at sige op, så opsigelsesvarslet dermed bliver kortere, vil det blive anset som misbrug og chikane fra arbejdsgiverens side.



Fritstilling

En fritstilling er en tilkendegivelse fra arbejdsgiveren om, at funktionæren i opsigelsesperioden ikke har nogen arbejdsforpligtelser over for arbejdsgiveren, og at funktionæren på normal vis får sin løn.

En fritstilling er også en tilkendegivelse af, at ferie anses for afholdt, uanset om ferien er fastsat jf. ferieloven. Det betyder, at al ferie, der på fritstillingstidspunktet kunne have været varslet og afholdt i fritstillingsperioden, anses som afholdt.

Funktionæren er i fritstillingsperioden fortsat bundet af de øvrige pligter i ansættelsesforholdet, herunder loyalitetsforpligtelsen. Det gælder også, hvis der er tale om en ubetinget fritstilling.

Minimallerstatning

Minimallerstatning er et begreb, der bruges i forbindelse med fritstilling. Det betyder, at man har krav på fuld løn fra den tidligere arbejdsgiver de første tre måneder af en fritstillingsperiode.

Nedenstående tabel viser udregningen af minimallerstatningen i forbindelse med, at funktionæren får nyt arbejde.

Eksempel på værdi af fritstilling (minimallerstatning)

En funktionær på virksomhed 1 bliver opsagt og fritstillet den 29. december til fratrædelse den 30. juni – en opsigelsesperiode på 6 måneder. Funktionæren får 35.000 kr. om måneden i løn. Funktionæren får nyt arbejde (virksomhed 2) i en ikke-konkurrerende virksomhed, og lønnen er på 30.000 kr. om måneden.

- A** Nyt arbejde pr. 1. april – funktionæren har krav på udbetaling fra virksomhed 1 og 2 i henhold til eksempel A i nedenstående tabel
- B** Nyt arbejde pr. 1. marts – funktionæren har krav på udbetaling fra virksomhed 1 og 2 i henhold til eksempel B i nedenstående tabel

PENSION	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni
A. VIRKSOMHED 1	35.000	35.000	35.000	5.000	5.000	5.000
VIRKSOMHED 2	0	0	0	30.000	30.000	30.000
B. VIRKSOMHED 1	35.000	35.000	35.000	0	0	0
VIRKSOMHED 2	0	0	30.000	30.000	30.000	30.000

Betalingen fra virksomhed 1 i forbindelse med nyt arbejde kan først opgøres, når opsigelsesperioden er udløbet.

Eksempel A viser, at arbejdsgiveren skal sikre, at funktionæren ikke har et indtægtsstab i forhold til den oprindelige løn.

Eksempel B viser, at funktionæren har "tjent" 30.000 kr. ekstra i minimalerstatningsperioden (de første tre måneder af fritstillingsperioden) og har "mistet" 15.000 kr. fra april til juni. Virksomhed 1 skal derfor ikke betale løn ud over minimalerstatningsperioden, da der samlet er tale om en gevinst for funktionæren på 15.000 kr.

Selvom funktionæren er fritstillet, har funktionæren pligt til at søge andet arbejde. Funktionæren vil i fritstillingsperioden fortsat være bundet af de øvrige pligter i ansættelsesforholdet, herunder loyalitetsforpligtelsen.

UBETINGET FRITSTILLING

Ubetinget fritstilling betyder, at arbejdsgiveren har frasagt sig at modregne løn mv. i forbindelse med, at funktionæren har fået nyt job.

Når der er tale om ubetinget fritstilling i opsigelsesperioden skal funktionæren, uanset nyt job, have løn i hele opsigelsesperioden fra virksomheden uden mulighed for modregning.

Det er altid en god idé at få skrevet ned i en opsigelse/fratrædelsesaftale, hvilke elementer arbejdsgiveren afholder sig fra at modregne.

Funktionæren vil i fritstillingsperioden fortsat være bundet af de øvrige pligter i

ansættelsesforholdet, herunder loyalitetsforpligtelsen.

LOYALITETSFORPLIGTELSEN

Funktionæren er omfattet af en loyalitetspligt i sit ansættelsesforhold. Det vil sige, at funktionæren har forbud mod at starte i en konkurrerende virksomhed eller selv starte virksomhed med samme produkter.

Opsagte medarbejdere har samme arbejds- og loyalitetsforpligtelse som medarbejdere i ikke-opsagte stillinger, indtil opsigelsesperioden er ophørt.

Efter opsigelsesperioden er funktionæren underlagt markedsføringsloven og skal specielt være opmærksom på § 19, stk. 2:

"Har den pågældende fået kendskab til – eller fået rådighed over – virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbuddet vedvarer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør."

UNDTAGELSER FOR OPSIGELSES- VARSLER

PRØVETID

Det er muligt at ansætte en funktionær på "prøve". Prøvetiden kan dog højst være 3 måneder, og i den periode har arbejdsgiveren et varsel på 14 dage, hvorimod lønmodtageren ikke har noget varsel, medmindre andet er aftalt.

MIDLERTIDIGT ARBEJDE

Ved midlertidigt arbejde, der varer under 1 måned, har begge parter ikke noget varsel over for hinanden, medmindre andet er aftalt.

TIDS- ELLER OPGAVEBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER

Hvis en lønmodtager er ansat for en bestemt periode, der varer over 3 måneder, eller bliver ansat til at udføre et bestemt, afgrænset stykke arbejde, falder ansættelsen uden for funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Det betyder, at når tiden er udløbet, eller når opgaven er færdig, ophører ansættelsen uden varsel.

I den tidsbegrænsede ansættelsesperiode gælder funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler.

120-DAGES-REGLER (§ 5)

Hvis funktionæren har fået løn under sygdom i sammenlagt 120 dage inden for 12 sammenhængende måneder, kan funktionæren opsiges med et forkortet varsel på

1 måned. Fratrædelse sker ved månedens udgang uden hensyn til anciennitet.

Følgende skal dog være overholdt for, at reglen gælder:

- Der skal foreligge en skriftlig aftale.
- Funktionæren skal fortsat være syg.
- De 12 sammenhængende måneder behøver ikke ligge inden for samme kalenderår.

Opsigelsen skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.

FRATRÆDELSESGODTGØRELSE VED ARBEJDSGIVERENS OPSIGELSE (§ 2A)

Når en funktionær har været uafbrudt beskæftiget i den samme virksomhed i 12 eller 17 år, og vedkommende bliver sagt op, har funktionæren ret til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1 eller 3 måneders løn. Det gælder også, hvis funktionæren overgår til pension.

Ancienniteten skal beregnes på samme måde, som man beregner arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, og ancienniteten skal beregnes tilbage fra det tidspunkt, hvor funktionæren fratræder stillingen.

Ved en kontraopsigelse (funktionæren opsiges stillingen i opsigelsesperioden) har man stadig krav på sin godtgørelse, men man skal være opmærksom på sin anciennitet.

EKSEMPEL

Funktionæren bliver sagt op ved udgangen af februar 2017. Funktionæren har været ansat siden 1. marts 2000 og har dermed 17 års anciennitet ved fratrædelsen.

Funktionæren har krav på en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneder.

Hvis funktionæren kontraopsiger før februar 2017, har funktionæren kun krav på 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse.

Funktionæren kan kun gøre krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionæren er blevet opsagt, eller hvis arbejdsgiveren uberettiget har bortvist funktionæren.

URIMELIG OPSIGELSE (§ 2B)

Hvis funktionæren bliver opsagt uden en rimelig begrundelse, kan arbejdsgiveren blive pålagt at betale en godtgørelse, jf. funktionærlovens § 2b.

Følgende skal dog være opfyldt:

- ▶ Funktionæren skal have været beskæftiget i virksomheden minimum 1 år, før opsigelsen finder sted.
- ▶ Funktionæren skal være fyldt 18 år, når opsigelsen afgives.

Når man skal vurdere, om opsigelsen er rimelig, er det forholdene mellem funktionær og virksomhed på opsigelsestidspunktet, der er gældende.

Hvis opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold, kan det være:

- ▶ Rationaliseringer
- ▶ Indskrænkninger eller omstruktureringer
- ▶ Ønske om lønbesparelser.

Hvis opsigelsen er begrundet i funktionærens forhold, kan det være:

- ▶ Manglende kvalifikationer
- ▶ Disciplinære forseelser
- ▶ Langvarig sygdom.

LOKAL PROTEST

Hvis der er uenighed om opsigelsen, er det vigtigt, at funktionæren og tillidsrepræsentanten hurtigst muligt, og senest 14 dage efter opsigelsen, laver en lokal protest.

Dansk Metal anbefaler, at der bliver lavet et referat af den lokale forhandling, eller at der på anden vis bliver protesteret skriftligt.

Efterfølgende er det vigtigt hurtigst muligt at kontakte den lokale Metalafdeling, da man tillægger passivitet stor betydning i afskedigelsessituationer. Venter man for længe med at reagere på opsigelsen, står man ringere fagretligt.

ARBEJDSGIVERENS MISLIGHOLDELSE AF ANSÆTTELSESFORHOLDET (§ 3)

Nægter arbejdsgiveren funktionæren adgang til arbejdspladsen, eller bortviser arbejdsgiveren funktionæren uberettiget, er det en misligholdelse af ansættelsesforholdet fra arbejdsgiverens side.

Funktionæren er sikret erstatning de første 3 måneder, uanset om funktionæren finder andet arbejde. Det er samme regelsæt som ved fritstilling (se afsnit herom).

Udgangspunktet er, at funktionæren har krav på en erstatning, der svarer til lønnen i opsigelsesperioden. Indtil videre har retspraksis vist, at det typisk er 2/3 af lønnen.

FUNKTIONÆRENS MISLIGHOLDELSE AF ANSÆTTelsesFORHOLDET (§ 4)

Arbejdsgiveren har ret til at hæve ansættelsesforholdet, hvis funktionæren misligholder det.

Hvis funktionæren ulovligt bliver væk fra arbejde eller ulovligt forlader arbejdspladsen, kan arbejdsgiveren normalt kræve en halv måneds løn i erstatning.

Hvis ansættelsesforholdet bliver hævet på grund af "grov misligholdelse" fra funktionærens side, kan arbejdsgiveren kræve erstatning for hele det tab, som virksomheden har lidt.





LOVLIGT FRAVÆR

Funktionæren har ret til at blive væk fra arbejde med lovligt fravær under sygdom, indkaldelse som domsmand, barsel og jobsøgning (når man er i en opsagt stilling). Men arbejdsgiveren skal have besked med det samme.

Selvom det er lovligt fravær, har funktionæren ikke krav på løn fra arbejdsgiveren i alle situationer.

Løn under sygdom (§ 5)

Sygdom er lovligt fravær. Hvis funktionæren bliver syg, har vedkommende ret til fuld løn under sygdommen, inkl. de faste, beregnelige tillæg.

Funktionæren har pligt til at informere arbejdsgiveren hurtigst muligt om sygdommen. Det vil normalt sige ved arbejdstidens begyndelse på den første sygedag.

Hvis funktionæren ikke underretter arbejdsgiveren om sygdommen, kan det blive anset som grov misligholdelse, og arbejdsgiveren kan hæve ansættelsesforholdet.

Tro- og love-erklæring

Arbejdsgiveren kan på 2. sygedag kræve en tro- og loveerklæring på, at man er syg.

Mulighedserklæring

En arbejdsgiver kan forlange en mulighedserklæring (lægeerklæring) af en funktionær ved kortvarigt, gentaget og/eller langvarigt sygefravær. Mulighedserklæringens

formål er at bidrage til, at lønmodtageren fastholdes i arbejde.

Arbejdsgiveren betaler mulighedserklæringen.

Varighedserklæring

Hvis funktionæren er syg i mere end 14 dage, kan arbejdsgiveren forlange en varighedserklæring, som arbejdsgiveren skal betale.

Arbejdsgiveren har ikke krav på at få oplyst, hvad funktionæren fejler, men udelukkende hvor længe sygdommen forventes at vare.

Lidelser

Hvis funktionæren har en lidelse, der giver øget risiko for fravær, har funktionæren pligt til at underrette arbejdsgiveren om det før tiltrædelse, eller hurtigst muligt efter funktionæren har fået viden om lidelsen.

Funktionæren kan blive bortvist på grund af misligholdelse, hvis man svingagtigt har fortiet den slags oplysninger.

ANDRE VIGTIGE PARAGRAFFER

EFTERLØN VED FUNKTIONÆRENS DØD (§ 8)

Efterløn ved funktionærens død (§ 8) gælder, når en funktionær har været ansat i samme virksomhed i 1, 2 eller 3 år:

ARBEJDSGIVEREN HAR FØLGENDE VARSLER:

Ansættelse	Løn til udbetaling
1 år	1 måned
2 år	2 måneder
3 år	3 måneder

Lønnen bliver udbetalt til den efterladte ægtefælle/registrerede partner eller til børn under 18 år, som funktionæren havde for-
sørgerpligt over for.

Udbetalingen skal omfatte den fulde løn, inkl. de faste, beregnelige tillæg, og en forholds-
mæssig andel af eventuelt sædvanligt tantieme, gratiale eller lignende.

Hvis funktionæren var provisionslønnnet ved sin død, foretager man et skøn over, hvad funktionæren ville have tjent, hvis vedkom-
mende havde arbejdet i den periode.

FRIHED TIL ARBEJDSØGNING (§ 16)

Funktionæren har ved opsigelse ret til at få fri til jobsøgning.
Jobsøgningen skal tage de nødvendige

hensyn til virksomhedens drift.

Funktionæren skal så tidligt som muligt informere arbejdsgiveren om behovet for at få fri til jobsøgning. Funktionæren har ikke ret til at få fri for at udarbejde ansøgninger eller lignende.

TANTIEME, GRATIALE M.M. (§ 17A)

Selvom en funktionær fratræder sin stilling i løbet af et regnskabsår, har funktionæren fortsat ret til at få den andel af tantieme eller gratiale, der tilkommer funktionæren.

Andelen udregnes i forhold til, hvor stor en del af året funktionæren har været ansat.

EKSEMPEL

En funktionær fratræder sin stilling den 30. juni. Den virksomhed, som funktionæren har forladt, udbetaler den 31. december 12.000 kr. i tantieme til alle medarbejdere, som det er sket de tidligere år.

Den fratrådte funktionær har dermed den 31. december krav på at modtage en tantieme på 6.000 kr., fordi ansættelsen varede det første halve år.

JOBKLAUSULER (§ 18)

Den 1. januar 2016 trådte lov om jobklausuler i kraft. Loven bliver anvendt på ansættelsesklausuler såsom jobklausuler,

konkurrenceklausuler, kundeklausuler og kombinerede klausuler.

Det betyder, at klausuler lavet efter den 1. januar 2016 skal være i overensstemmelse med lov om jobklausuler, mens klausuler fra før den 1. januar 2016, som er lavet i henhold til funktionærlovens § 18, er gældende frem til den 1. januar 2021.

Konkurrenceklausuler

Konkurrenceklausuler er kun gyldige, når funktionæren

- ▶ indtager en helt særlig betroet stilling eller indgår en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesret til en opfindelse, som funktionæren har lavet
- ▶ skriftligt får oplyst, hvilke forhold i ansættelsen der gør det påkrævet at indgå en aftale
- ▶ har været ansat i mindst 6 måneder
- ▶ ikke bliver forpligtet i længere end 12 måneder efter fratrædelsen og modtager kompensation i perioden.

Kundeklausuler

Kundeklausuler er kun gyldige, når

- ▶ aftalen angår kunder, som funktionæren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsen
- ▶ funktionæren har været ansat i mindst 6 måneder
- ▶ funktionæren ikke bliver forpligtet i længere end 12 måneder efter fratrædelsen og modtager kompensation i perioden.

Hvis funktionæren selv siger op, skal arbejdsgiveren udlevere en liste over de kunder, der er omfattet af kundeklausulen.



Kombinerede klausuler

En kombineret klausul er kun gyldig, når

- ▶ betingelserne for konkurrence- og kundeklausuler er opfyldt
- ▶ funktionæren ikke bliver forpligtet i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

Oversigt over betalingskompensation til funktionæren for at være omfattet af en klausul

Nedenstående tabel viser den kompensation, som arbejdsgiveren skal betale i forbindelse med klausulerne. Kompensationen kan være for både konkurrence- og kundeklausul, men kan også være for en kombineret klausul, hvor både konkurrence- og kundeklausul indgår.

KLAUSUL	IKKE ANDET ARBEJDE	ANDET PASSENDE ARBEJDE*
KONKURRENCEKLAUSUL – op til 6 måneder	40% af lønnen	16% af lønnen
KONKURRENCEKLAUSUL – op til 12 måneder	60% af lønnen	24% af lønnen
KUNDEKLAUSUL – op til 6 måneder	40% af lønnen	16% af lønnen
KUNDEKLAUSUL – op til 12 måneder	60% af lønnen	24% af lønnen
KOMBINERET KLAUSUL – op til 6 måneder	60% af lønnen	24% af lønnen

* Ved andet passende arbejde skal man kun have den høje kompensation i de første 3 måneder, uanset om den er gældende i 6 eller 12 måneder.

AFTALT FUNKTIONÆR- STATUS

(funktionærlignende ansættelse)

Dette afsnit tager udgangspunkt i Industriens Overenskomst. Vær' opmærksom på, at der i andre overenskomster kan gælde andre regler for funktionærlignende ansættelser.

Hvis man er funktionærlignende ansat under Industriens Overenskomst, er man pr. 1. maj 2007 automatisk omfattet af følgende paragraffer fra funktionærloven:

- § 2** Opsigelsesvarsel, op til 6 måneders løn
- § 3** Erstatning ved uberettiget bortvisning
- § 4** Medarbejderens misligholdelse
- § 5** Fuld løn under sygdom
- § 8** Efterløn ved død

Funktionærlignende ansatte er ikke automatisk omfattet af følgende paragraffer fra funktionærloven:

- § 2a** Fratrædelsesgodtgørelse
- § 2b** Urimelig opsigelse
- § 16** Frihed til arbejdssøgning

Når man bliver ansat på funktionærlignende vilkår, er det meget vigtigt at få noteret i ansættelseskontrakten, om man er dækket af ovenstående paragraffer.

ANSÆTTELSESKONTRAKT

I Industriens Overenskomst er der en ansættelseskontrakt for ansættelse på funktionærlignende vilkår, hvor der er afkrydsningsmuligheder for de paragraffer, den funktionærlignende ansatte ikke automatisk er omfattet af.

TAL MED DIN AFDELING

Kontakt altid din Metalafdeling, før du laver en aftale om funktionærlignende vilkår eller overgår til en ren funktionærkontrakt. På den måde kan du sikre, at den kontrakt, du underskriver, er i orden.

Har du skrevet under på en aftale – også selvom den ikke er god – gælder den.

Har du skrevet under på en aftale, gælder den – også selvom den ikke er god.

METALSKOLEN JØRLUNDE

Slagslundevej 13, 3550 Slangerup
4739 0100
metalskolen@danskmetal.dk
metalskolen.dk

DANSK METAL

Molestien 7, 2450 København SV
3363 2000
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk