

Funktionærloven

Resume

Du bør kende dine rettigheder i forbindelse med dit ansættelsesforhold. Det gælder både i forhold til ansættelsesforholdets indgåelse, under ansættelsesforholdet og i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør.

Ved enhver tvivl har du altid mulighed for at henvende dig til Ledernes juridiske afdeling. Du bør gøre brug af denne mulighed, for altid at være godt rustet til at tackle spørgsmål og problemer, som et ansættelsesforhold kan give anledning til.

Denne pjece indeholder en gengivelse af Funktionærloven - et vigtigt led i dit ansættelsesforhold. Loven indeholder kun 22 paragraffer og er dermed - i omfang - en lille lov. Men dog en lov, som har overordentlig stor betydning for dit ansættelsesforhold.

Der knytter sig en omfangsrig domspraksis til loven. Den fastlægger din retsstilling på de områder, som Funktionærloven ikke umiddelbart tager højde for. Det har været nødvendigt for domstolene at fortolke Funktionærlovens enkelte bestemmelser på områder, hvor loven ikke har været tilstrækkelig klar.

Vi har også valgt at optrykke "Lov om lønmodtagerens retsstilling ved virksomhedsoverdragelse", fordi den knytter sig til Funktionærloven. "Lov om lønmodtagerens retsstilling ved virksomhedsoverdragelse" sikrer, at de rettigheder, som Funktionærloven og ansættelsesforholdet giver, bibeholdes ved overdragelse af en virksomhed eller dele af en virksomhed.

Pjecen er opdateret i oktober 1999. Den indeholder de nyeste ændringer af Funktionærlovens regler om løn under graviditetsbetinget sygdom og de ændrede regler om konkurrence- og kundeklausuler.

Vi gør opmærksom på, at alle konkurrenceklausuler, der er indgået før 15. juni 1999, fortsat skal følge de gamle regler, som også er at finde i pjecen.

Brug denne pjece som et værktøj i forbindelse med ansættelsesforholdet og vær altid opmærksom på, at Ledernes juridiske afdeling er til for din skyld.

Ledernes Hovedorganisation, Juridisk afdeling

Kapitel 1. Funktionærloven - Lovbekendtgørelse 172 af 26. maj 1999

§ 1

Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

1. Handels- og kontormedhjælpere beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
2. 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.
3. Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.

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 beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet 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 omfattende funktionærer eller på de af lov om lærlingeforhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.

Stk. 4.

Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse 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.

§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 måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.

3 måneders varsel til fratrædelse 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 måneder, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5

Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet 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 fratrædelse 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.

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 bo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratrædelse; 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.

§ 2a

Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratrædelse 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.

§ 2b

Såfremt opsigelse af en funktionær, der er fyldt 18 år, og 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.

§ 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 fratrædelse 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.

§ 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.

§ 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 fratrædelse ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 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.

§ 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, 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, jfr. stk. 1, at meddele arbejdsgiveren dette, og han er i så tilfælde forpligtet til ved hjemsendelsen at genindtræde i stillingen.

§ 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 barselsorlov. Barselsorloven 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 lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødsel.

Stk. 2

Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselsorlovens begyndelse, 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 lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1 § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4

Hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselsorlovens 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 barselsorlovens påbegyndelse.

§ 8

Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, overfor 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.

§ 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 gældsfordring.

Stk. 3

De i § § 2b, 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.

§ 10

Funktionærene 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

Over forhandlingerne påhviler det arbejdsgiveren at foranledige ført en protokol, som underskrives af begge parter, og hvoraf udskrift meddeles såvel arbejdsgiveren som funktionærene.

Stk. 4

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 mæglingmænd beskikkes for hver sag, i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten, i det øvrige land af amtsmanden over det amt, hvor arbejdsgiverens virksomhed har sit hjemsted.

Stk. 2

Henvendelse om beskikkelse af en mæglingmand skal fremsættes skriftligt og bilægges den i § 10, stk. 3 omhandlede protokol samt en kort sagsfremstilling. I tilfælde, hvor mægling ønskes, fordi en part har unddraget sig forhandling, skal der dog alene bilægges en kort sagsfremstilling.

§ 12

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

Stk. 2

Det er mæglingmandens opgave ved de under hans forsæde stedfindende forhandlinger at søge opnået enighed mellem parterne. For så vidt dette ikke lykkes, afgiver mæglingmanden til den beskikkende myndighed en rapport om forhandlingerne. Bekræftet afskrift af rapporten skal samtidig tilstilles parterne.

§ 13

Undladelse af at føre den i § 10, stk. 3, nævnte protokol samt undladelse af at give møde for mæglingmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.

§ 14

Mæglingmændene 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 udpantning.

§ 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.

§ 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 hensyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

§ 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.

§ 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.

§ 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 pkt. 1 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 én 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 kompensation 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 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.

§ 18a

En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervsmæssig 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 erhvervsmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, og i forhold til øvrige kunder m.v., som arbejdsgiveren ved særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet være omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2

En forpligtelse efter stk. 1 kan 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 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 opsiges 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.

(De gamle regler gældende for klausuler indgået før den 15. juni 1999,)

§ 18b

Har en funktionær forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder de i Lov om aftaler m.m. af 8. maj 1917 § 36 og § 38 indeholdte bestemmelser anvendelse. Den i 1. punktum omhandlede forpligtelse kan med retsvirkning kun indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsen til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen er kun gældende for funktionæren i ét år fra fratrædelsesdagen, med mindre han har modtaget eller modtager et i skriftlig kontrakt

fastsat rimeligt vederlag for indskrænkningen i hans adgang til erhverv. Dette vederlag skal i kontrakten være anført særskilt.

§ 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 personale, 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.

§ 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.

§ 21

De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren, jf. dog § 18, stk. 5, og § 18a, 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.

§ 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.

Kapitel 2. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse **Lov nr. 111 af 21. marts 1979**

§ 1

Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der ligger indenfor det område, hvor traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab finder anvendelse.

Stk. 2

Loven finder ikke anvendelse på søgående skibe.

§ 2

Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overdragelsestidspunktet i henhold til

kollektivt overenskomst og aftale, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 finder kun anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v., såfremt virksomheden efter overdragelsen godkendes som lærested eller praktiksted m.v.

Stk. 3

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.

§ 3

Afskedigelse på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf anses ikke for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

Stk. 2

Opsiges arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overdragelsen medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles opsigelsen med afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

§ 4

Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jfr. dog stk. 2.

Stk. 2

Medfører overdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.

§ 5

Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, skal i rimelig tid inden overdragelsen underrette lønmodtagernes repræsentanter eller - såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget - de berørte lønmodtagere om årsagen til overdragelsen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Stk. 2

Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere. Underretningen skal dog senest ske, inden lønmodtagernes ansættelsesforhold og arbejdsvilkår berøres direkte af overdragelsen.

§ 6

Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overdragelsen indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter eller - såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget - de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale.

Stk. 2

Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere.

§ 7

Overtrædelse af §§ 5 og 6 straffes med bøde.

Stk. 2

Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan bødeansvar pålægges selskabet som sådant.

§ 8

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 9

Loven træder i kraft den 1. april 1979 og finder anvendelse, hvor virksomheder eller dele af virksomheder overtages efter den 30. april 1979. § 2 stk. 2 træder dog først i kraft fra et tidspunkt, der fastsættes af arbejdsministeren, og indtil da finder bestemmelsen i § 2, stk. 1 ikke anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v.