

Lederens rettigheder

Ansættelsesforholdets ophør



Indhold

Kapitel 1.	Opsigelsesvarsler	6
	Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven	6
	Opsigelsesvarsel under sygdom	6
	Eget opsigelsesvarsel	7
	Varsler ved aftalt prøvetid	8
Kapitel 2.	Begrundelse for opsigelsen og dens betydning	9
	Ved arbejdsgiverens opsigelse	9
	Ved egen opsigelse	9
Kapitel 3.	Opsigelse af talsmænd og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	10
Kapitel 4.	Godtgørelse ved opsigelse	11
	Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven	11
	Fratrædelsesgodtgørelse efter lederaftalen	11
	Aftalt fratrædelsesgodtgørelse	12
	Fælles regler for fratrædelsesgodtgørelse	12
	Godtgørelse for usaglig opsigelse	13
	Godtgørelse efter lov om ligebehandling	14
Kapitel 5.	Ferie i opsigelsesperioden	15
	Arbejdsgiverens mulighed for at pålægge dig ferie	15
Kapitel 6.	Suspension i opsigelsesperioden	16
	Rådighedsforpligtelsens omfang	16
Kapitel 7.	Fritstilling i opsigelsesperioden	17
	Tabsbegrænsningspligt	17

Kapitel 8.	Loyalitetspligt i opsigelsesperioden	19	Kapitel 19.	Markedsføringsloven	35
Kapitel 9.	Frihed til jobsøgning	20	Kapitel 20.	Opfindelser	36
Kapitel 10.	Frynsegoder i opsigelsesperioden	21	Kapitel 21.	G-dage	37
	Firmabil	21	Kapitel 22.	Berigtigelse af feriepenge	38
	Andre frynsegoder som fri telefon, mobiltelefon og hjemme- PC	21		FerieKonto ordning	38
Kapitel 11.	Arbejdsgiverens ophævelse af ansættelsesforholdet	22		Feriekort ordning	38
				Opgørelse af feriepenge	39
Kapitel 12.	Egen ophævelse af ansættelsesforholdet	23		Forældelse af feriepengekrav	39
Kapitel 13.	Opgørelse af erstatningskravet	24		Noter	40
Kapitel 14.	Arbejdsgiverens betalingsstandsning	26			
Kapitel 15.	Arbejdsgiverens konkurs	27			
Kapitel 16.	Arbejdsgiverens død	28			
Kapitel 17.	Lederens død	29			
	Efterløn til efterladte	29			
	Krav på fratrædelsesgodtgørelse	29			
	Feriepenge	30			
Kapitel 18.	Konkurrencebegrænsende klausuler	31			
	Klausuler	31			
	Kompensation	31			
	Klausulens bortfald	32			
	Overtrædelse af en klausul	34			

Kapitel 1. Opsigelsesvarsler

Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven

Ved modtagelse af en opsigelse bør du altid kvittere ”med forbehold for min organisations godkendelse”.

Følgende opsigelsesregler gælder:

Opsigelsesvarslet regnes fra udgangen af den måned, hvor opsigelsen er afgivet

- Arbejdsgivers opsigelsesvarsel afhænger af, hvor længe du har været ansat som funktionær på opsigelsestidspunktet

Arbejdsgiveren kan opsige dig med et varsel på mindst:

- en måned inden udløbet af fem måneders ansættelse
- tre måneder inden udløbet af to år og ni måneders ansættelse
- fire måneder inden udløbet af fem år og otte måneders ansættelse
- fem måneder inden udløbet af otte år og syv måneders ansættelse
- seks måneder herefter

Hvis du er gravid og bliver afskediget i perioden fra fire uger før den forventede fødsel til 14 uger efter fødslen, har du krav på fuld løn fra orlovens begyndelse til opsigelsesperiodens udløb.

Opsigelsesvarsel under sygdom

Arbejdsgiveren kan opsige dig med et varsel på en måned, hvis 120-sygedages reglen er aftalt skriftligt.

Er 120-sygedages reglen aftalt som en del af ansættelsesaftalen, gælder følgende regler for det korte opsigelsesvarsel:

- at du har været syg i 120 kalenderdage inden for de sidste 12 måneder
- at opsigelsen sker ved udløbet af de 120 dage og senest otte kalenderdage efter
- at du er syg, når opsigelsen afgives

Alle kalenderdage regnes med ved beregningen af de 120 dage.

Hvis arbejdsgiveren ikke opsiger dig ved udløbet af de 120 dage (eller senest otte dage efter), vil arbejdsgiveren først kunne opsige dig med henvisning til det korte opsigelsesvarsel ved udløbet af en ny periode på 120 sygedage inden for 12 måneder.

120-sygedages reglen forhindrer ikke, at arbejdsgiveren kan opsige ansættelsesforholdet med funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler. Det ændrer ikke på en opsigelses gyldighed, at den er afgivet under sygdom.

Eget opsigelsesvarsel

Du kan opsige ansættelsesaftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, med mindre andet er aftalt.

Hvis du er ansat med prøvetid, kan du opsige og fratræde uden varsel, med mindre andet udtrykkeligt er aftalt.

I lederes ansættelseskontrakter er der ofte aftaler om længere varsler end funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler. En aftale om et længere opsigelsesvarsel end en måned er dog kun gyldigt, hvis varsel fra arbejdsgiverens side er tilsvarende forlænget.

Hvis du har et opsigelsesvarsel overfor arbejdsgiver på tre måneder, skal arbejdsgiveren samtidig påtage sig en forpligtelse til at opsige dig efter funktionærlovens almindelige varsler med tillæg af to måneder. Har arbejdsgiveren ikke gjort det, er dit opsigelsesvarsel kun en måned til udgangen af en måned.

Det medfører en karantæneperiode i retten til dagpenge, hvis du:

- selv opsiger dit ansættelsesforhold

Kapitel 2. Begrundelse for opsigelsen og dens betydning

- selv er skyld i, at arbejdsgiveren opsiges ansættelsesforholdet
- giver afkald på en del af et opsigelsesvarsel

Hvis en af ovennævnte situationer er gældende, og du ikke har et andet arbejde, er det vigtigt, at du den første ledighedsdag tilmelder dig på arbejdsformidlingen, idet karantæneperioden på tre uger først løber fra det tidspunkt, du er tilmeldt på arbejdsformidlingen.

Hvis du vil sige dit job op uden at have nyt arbejde, bør du altid kontakte Ledernes Hovedorganisation.

Varsler ved aftalt prøvetid

Hvis du er ansat med prøvetid, kan både du og arbejdsgiveren i prøveperioden opsiges ansættelsesforholdet med kortere varsel end funktionærlovens almindelige varsler.

Den af parterne, som opsiges ansættelsesforholdet med forkortet varsel, skal bevise, at der faktisk er aftalt prøvetid. Er der tvivl om aftalens indhold, bliver det normalt antaget, at der ikke er aftalt prøvetid.

I prøvetiden kan arbejdsgiveren opsiges dig med 14 dages varsel. Du er berettiget til at sige op og fratræde uden varsel, med mindre andet udtrykkeligt er aftalt.

Prøvetid kan maksimalt vare tre måneder. Du og arbejdsgiver kan afgive opsigelsen på et hvilket som helst tidspunkt af måneden. Du skal dog fratræde inden udløbet af de tre måneder. Det vil sige, at arbejdsgiveren senest skal sige dig op 14 dage før, prøvetiden udløber.

Ved arbejdsgiverens opsigelse

Ifølge funktionærloven kan du kræve en skriftlig begrundelse for arbejdsgiverens opsigelse.

Begrundelsen har betydning for:

- retten til godtgørelse for usaglig afskedigelse
- en aftalt konkurrenceklausul
- om du skal have karantæne ved udbetaling af dagpenge

Ved egen opsigelse

Hvis du har sagt din stilling op uden at have andet arbejde, vil du få karantæne på tre uger regnet fra det tidspunkt, du er tilmeldt arbejdsformidlingen. Der vil således være en periode, du selv må finansiere, idet du ikke er berettiget til dagpenge.

Hvis du er syg som følge af dine arbejdsforhold og derfor ønsker at fratræde din stilling, kan din læge udfylde en erklæring til brug for arbejdsløshedskassen. Herved vil du muligvis kunne undgå karantæneperioden, hvis du i øvrigt står til rådighed for arbejdsmarkedet. Du bør under alle omstændigheder kontakte Ledernes Hovedorganisation, inden du opsiges din stilling i denne situation.

Kapitel 3. Opsigelse af talsmænd og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Hvis arbejdsgiveren vil opsiges en leder, der er valgt som talsmand eller medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, skal arbejdsgiveren underrette Ledernes Hovedorganisation, inden opsigelsen afgives. Vi optager herefter forhandling med arbejdsgiveren inden otte dage. Hvis arbejdsgiveren ikke underretter Ledernes Hovedorganisation, kan han idømmes en bod.

Såfremt forhandlingen medfører, at virksomheden vælger ikke at opsiges dig som talsmand eller medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, vil du ikke få oplyst, at der har fundet en forhandling sted.

Hvis lederen fungerer som talsmand eller som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, må det aldrig i sig selv give anledning til, at lederen opsiges, eller at stillingen i væsentlig grad forringes.

Kan arbejdsgiveren ikke bevise, at opsigelse af en talsmand eller af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem er sagligt begrundet, kan arbejdsgiveren risikere at blive pålagt at skulle betale en godtgørelse.

Kapitel 4. Godtgørelse ved opsigelse

Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven

Ifølge funktionærloven er du berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, der svarer til en, to eller tre måneders løn, hvis du på fratrædelsestidspunktet (det vil sige ved udløbet af opsigelsesvarslet) har været ansat som funktionær uafbrudt i henholdsvis 12, 15 eller 18 år.

Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse gælder dog ikke, hvis du på fratrædelsestidspunktet kan få folkepension eller pension, som arbejdsgiveren har bidraget til, for eksempel en kapital- eller ratepension. Dette gælder dog kun, hvis pensionsordningen er oprettet før det fyldte 50. år.

Når fratrædelsesgodtgørelsen skal opgøres, medregnes alle lønandele. Ud over din månedsløn skal følgende regnes med:

- dit og arbejdsgiverens pensionsbidrag
- den skattemæssige værdi af firmabil, fri telefon, fri avis
- forholdsvis andel af bonus, tantieme og lignende
- faste løntillæg i øvrigt

Fratrædelsesgodtgørelse efter lederaftalen

Hvis lederaftalen gælder for dit ansættelsesforhold, har du krav på tre måneders fratrædelsesgodtgørelse efter lederaftalen, såfremt du på det tidspunkt, hvor du opsiges:

- har været ansat i virksomheden de sidste ti år som leder
- er fyldt 50 år
- ikke vil være fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet
- ikke er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som direktør eller har været anmeldt som direktør de seneste ti år

Som ved opgørelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven medtages alle lønandele ved opgørelsen jf. ovenfor.

Retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og lederaftalen er uafhængig af hinanden. Det er således muligt at få fratrædelsesgodtgørelse efter begge regelsæt, såfremt du opfylder betingelserne.

Aftalt fratrædelsesgodtgørelse

Hvis du har indgået en særlig aftale om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, har du krav på at få denne udbetalt, hvis aftalens betingelser er opfyldt. Du kan derfor have krav på at få udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse uanset, om du ikke har ret til det i medfør af hverken funktionærloven eller lederaftalen.

Ved opgørelse af fratrædelsesgodtgørelsen medtages ikke nødvendigvis alle lønandele, som ved opgørelse efter funktionærloven og lederaftalen. Det afhænger af, hvad der er aftalt.

Du skal være opmærksom på, at en aftale om, at du får udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse i stedet for løn i din opsigelsesperiode, ikke er gyldig hverken i forhold til A-kassen eller skattevæsenet. Du vil derfor først være dagpengeberettiget fra det tidspunkt, din opsigelsesperiode ville være udløbet, uanset om du ikke modtager løn i perioden.

Fælles regler for fratrædelsesgodtgørelse

Som udgangspunkt mister du ikke retten til fratrædelsesgodtgørelse, hvis du i løbet af opsigelsesperioden selv opsiger din stilling (kontraopsiger). En kontraopsigelse kan dog – ifølge funktionærloven – påvirke kravet om fratrædelsesgodtgørelse, fordi størrelsen af godtgørelsen afhænger af din anciennitet som funktionær på fratrædelsestidspunktet.

Du har ikke krav på feriepenge af fratrædelsesgodtgørelsen. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales samtidig med sidste lønudbetaling og beskattes som almindelig lønindkomst. Du får dog et skattemæssigt bundfradrag på 8.000 kr.

Godtgørelse for usaglig opsigelse

Ifølge funktionærloven har du krav på godtgørelse for usaglig opsigelse, hvis:

- opsigelsen ikke er saglig begrundet i dine eller virksomhedens forhold
- du på opsigelsestidspunktet har været ansat i mindst et år og er fyldt 18 år

Selvom opsigelsen er usaglig, mister den ikke sin gyldighed. Det vil sige, at opsigelsen står ved magt, uanset om den er usaglig og giver dig ret til godtgørelse.

Virksomheden henviser ofte til samarbejdsproblemer, uegnethed eller den ansattes fravær på grund af sygdom, når opsigelsen skyldes den ansatte.

Retspraksis viser, at virksomheden skal give en klar påtale eller advarsel, og at lederen skal have mulighed for at forsøge at efterleve påtalen eller advarslen, før virksomheden skrider til opsigelse.

Retspraksis viser også, at jo længere tid lederen har været ansat, jo klarere skal begrundelsen for opsigelsen være.

Et længerevarende fravær på grund af sygdom uden umiddelbar udsigt til raskmelding vil normalt ikke være en usaglig grund til opsigelse.

Virksomheden henviser ofte til omstrukturering eller nedskæringer, når opsigelsen skyldes virksomhedens forhold. Virksomheden skal kunne underbygge begrundelsen for at sandsynliggøre det rimelige i opsigelsen. I den forbindelse kan det blive aktuelt at fremlægge budgetter, regnskaber, organisationsplaner og lignende som dokumentation for opsigelsen.

Godtgørelsens størrelse udmåles skønmæssigt under hensyn til din anciennitet som funktionær og sagens øvrige omstændigheder. Som

Kapitel 5. Ferie i opsigelsesperioden

udgangspunkt kan godtgørelsen ikke overstige din løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, du er berettiget til.

Hvis du er fyldt 30 år på opsigelsestidspunktet, kan godtgørelsen dog udgøre op til tre måneders løn. Har du været ansat som funktionær i virksomheden i mindst ti år, kan godtgørelsen udgøre op til fire måneders løn. Har du været ansat som funktionær i virksomheden i mindst 15 år, kan godtgørelsen udgøre op til seks måneders løn. Ifølge praksis vil størrelsen af godtgørelserne normalt ligge væsentlig under.

Godtgørelse efter lov om ligebehandling

Ifølge ligebehandlingsloven må arbejdsgiveren ikke afskedige dig, fordi du ønsker at holde orlov som følge af barnefødsel. Arbejdsgiveren må heller ikke afskedige dig, fordi du i øjeblikket holder eller tidligere har holdt orlov.

I sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven er der omvendt bevisbyrde. Det betyder, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at opsigelsen ikke skyldes graviditet eller udnyttelse af retten til orlov.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan bevise, at du er opsagt af saglige grunde, som intet har med din ret til orlov at gøre, er du berettiget til en godtgørelse på op til 78 ugers løn. Godtgørelsen udmåles skønsmæssigt under hensyn til din anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt og vil sjældent blive fastsat til under seks måneders løn.

Hvis du som kvindelig leder opsiges i perioden fra fire uger før den forventede fødsel til 14 uger efter fødslen, har du krav på fuld løn fra orlovens begyndelse til opsigelsesperiodens udløb.

Arbejdsgiverens mulighed for at pålægge dig ferie

Hvis din arbejdsgiver ønsker, at du skal holde ferie i opsigelsesperioden, skal han eller hun overholde ferievarslerne, det vil sige tre måneder for hovedferien og en måned for restferien.

Hvis din opsigelsesperiode er på tre måneder eller derunder, kan din arbejdsgiver kun pålægge dig at holde hovedferien i opsigelsesperioden, hvis du selv indvilliger i at holde hovedferien, eller din arbejdsgiver forlænger opsigelsesperioden med det antal feriedage, du samlet set har til gode af hovedferien. Hvis du har alle tre ugers hovedferie til gode, skal din arbejdsgiver forlænge din tre måneders opsigelsesperiode med tre uger.

Din arbejdsgiver kan derimod placere din restferie i opsigelsesperioden, hvis blot han eller hun overholder varslet på en måned.

Bliver du fritstillet i resten af opsigelsesperioden, er dette samtidig et pålæg om at holde ferie i videst muligt omfang. Din arbejdsgiver behøver ikke udtrykkeligt at fortælle dig, at du skal holde ferie i opsigelsesperioden.

Det betyder, at din ferie kommer til at ligge på de tidspunkter, som din arbejdsgiver tidligst kunne have placeret den, hvis ferien havde været udtrykkeligt varslet.

Også i en opsigelsesperiode gælder det, at du ikke er forpligtet til at holde varslet eller aftalt ferie, hvis du bliver syg, inden din ferie begynder. Det gælder, selv om virksomheden holder ferielukket.

Kapitel 6. Suspension i opsigelsesperioden

Din arbejdsgiver kan vælge at suspendere dig i opsigelsesperioden. Det betyder, at du bliver sendt hjem, men fortsat skal stå til rådighed for virksomheden. Du bør sikre dig, at din arbejdsgiver skriftligt bekræfter, at du er suspenderet.

Da du står til rådighed for arbejdsgiveren, skal han eller hun kunne komme i kontakt med dig med kort varsel. Det vil være en fordel for begge parter, hvis der aftales et fast tidspunkt på dagen eller ugen, hvor du kan træffes telefonisk eller på e-mail.

Rådighedsforpligtelsens omfang

Arbejdsgiveren må kun kræve, at du står til rådighed, hvis der er et reelt behov.

Skal du respektere en rådighedsforpligtelse, indebærer det, at du ikke kan holde ferie. Det gælder, medmindre arbejdsgiveren udtrykkeligt har varslet, at du skal holde ferie i opsigelsesperioden.

Selv om du står til rådighed for din arbejdsgiver, må du gerne påtage dig andet arbejde i en ikke konkurrerende virksomhed, når du blot sikrer dig, at du fortsat kan stå til rådighed. Det betyder, at du skal sikre dig en skriftlig bekræftelse fra din nye arbejdsgiver på, at han eller hun er bekendt med din rådighedsforpligtelse og er indforstået med, at du med øjeblikkelig virkning kan frigøres.

Hvis din arbejdsgiver over en længere periode kun har benyttet rådighedsforpligtelsen til at stille dig spørgsmål over telefonen, skal der være en speciel årsag til, at din arbejdsgiver pludselig kræver, at du møder på arbejde hver dag, særligt hvis den indirekte grund til, at du nu skal møde på arbejde, er, at du har påtaget dig andet arbejde.

Du bør kontakte Ledernes Hovedorganisation, hvis din arbejdsgiver pludselig ændrer omfanget af rådighedsforpligtelsen markant.

Kapitel 7. Fritstilling i opsigelsesperioden

Hvis din arbejdsgiver fritstiller dig, har han eller hun givet endeligt afkald på at benytte sig af din arbejdskraft resten af opsigelsesperioden. Du bør sikre dig en skriftlig bekræftelse på, at du er fritstillet, inden du forlader virksomheden.

Tabbegrænsningspligt

Uanset hvor langt din arbejdsgivers opsigelsesvarsel er, har du altid krav på de første tre måneders løn fra fritstillingstidspunktet.

Hvis din arbejdsgivers opsigelse af dig således kun er tre måneder, skal din arbejdsgiver, uanset hvornår du bliver fritstillet, betale dig løn i hele opsigelsesperioden.

Hvis arbejdsgiverens opsigelsesvarsel af dig er mere end tre måneder, og du bliver fritstillet på et tidspunkt, hvor der er mere end tre måneder tilbage af opsigelsesperioden, har du imidlertid en forpligtelse til at begrænse arbejdsgiverens tab (tabbegrænsningspligt). Grunden til denne forpligtelse er, at du kun har krav på at modtage løn efter de tre måneder fra fritstillingstidspunktet, hvis du lider et tab i den samlede fritstillingsperiode.

For at dokumentere at du forsøger at begrænse arbejdsgiverens tab, skal du derfor tilmelde dig på Arbejdsformidlingen som aktiv arbejdssøgende på det tidspunkt, hvor du bliver fritstillet. Du bør endvidere søge andet arbejde og som dokumentation gemme kopi af ansøgningerne samt notere hvilke telefoniske henvendelse, du har haft til andre virksomheder for at søge job.

Hvis du begynder et nyt arbejde i fritstillingsperioden, vil du således i nogen tilfælde have krav på dobbelt løn, idet du de første tre måneder fra fritstillingstidspunktet vil modtage løn fra din tidligere arbejdsgiver, uanset om du har andet arbejde, hvorfra du også modtager løn. Efter de tre måneder fra fritstillingstidspunktet vil du derimod kun modtage løn fra din tidligere arbejdsgiver, hvis du lider et tab i den samlede fritstillingspe-

riode. Du skal således ikke sammenligne din nye månedsløn med din tidligere månedsløn men sammenligne den løn, du har modtaget i den samlede fritstillingsperiode. Se eksemplerne nedenfor.

Du bør huske, at du i opsigelsesperioden fortsat har en loyalitetsforpligtelse over for din arbejdsgiver, hvilket blandt andet indebærer, at du ikke må tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed.

Eksempler på beregning af tabsbegrænsningspligten

Eksempel 1

Leder L opsiges og fritstilles den 30. juni 2005. Da L har været ansat i over ni år, varsles opsigelsen med seks måneder. Det vil sige til den 31. december 2005. Den 1. oktober 2005 begynder L på et nyt arbejde og får i den forbindelse 5.000 kr. mindre i månedsløn end hidtil. L's tidligere arbejdsgiver skal hver måned i perioden 1. oktober til 31. december 2005 betale 5.000 kr. i løn til L. L's tidligere arbejdsgiver skal efter fratrædelsen alene indbetale feriepenge til FerieKonto for ferieoptjeningsåret 2005.

Eksempel 2

Efter fire års ansættelse opsiges Leder L den 30. juni 2005 med fire måneders varsel. I opsigelsesskrivelsen pålægges L at holde fem ugers ferie i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren A lukker virksomheden den 31. juli 2005 og fritstiller samtidig L. Den 1. august begynder L på et nyt arbejde. Hos den nye arbejdsgiver får L det samme i løn som hos sin tidligere arbejdsgiver. L skal have sin sædvanlige løn af den tidligere arbejdsgiver i august, september og oktober 2005. L's tidligere arbejdsgiver skal indbetale de feriepenge til FerieKonto, som L har optjent i 2005.

Eksempel 3

Leder L, som har været ansat i to år, opsiges den 30. juni 2005 med tre måneders varsel og fritstilles straks. Den 1. juli 2005 begynder L på et nyt arbejde til samme løn som hos sin tidligere arbejdsgiver. L har i juli, august og september fortsat krav på fuld løn fra sin tidligere arbejdsgiver.

Som ansat har du en pligt til at optræde loyalt over for virksomheden. Denne forpligtelse gælder under hele ansættelsesforholdet og således også i opsigelsesperioden, selv om du er suspenderet eller fritstillet, da du fortsat er ansat i virksomheden. Loyalitetspligten indebærer blandt andet, at du ikke, samtidig med at du er ansat, kan arbejde for en konkurrerende virksomhed.

Hvis du overtræder loyalitetspligten ved for eksempel at tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed i opsigelsesperioden, vil din arbejdsgiver kunne ophæve ansættelsesforholdet med øjeblikkeligt varsel. Herved kan du både miste retten til løn i resten af opsigelsesperioden og en eventuel fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis du i opsigelsesperioden får tilbudt ansættelse hos en konkurrent, har du altid mulighed for at kontraopsige din stilling med det varsel, du har over for din arbejdsgiver. Ved ansættelse hos konkurrenten risikerer du således ikke en misligholdelsessituation, hvis du ikke har påtaget dig en konkurrenceklausul. Det anbefales, at du kontakter Ledernes Hovedorganisation, hvis en sådan situation bliver aktuel.

Kapitel 9. Frihed til jobsøgning

Du har krav på nødvendig frihed til jobsøgning i opsigelsesperioden uden fradrag i lønnen. Det gælder uanset, om det er dig eller din arbejdsgiver, der har opsagt ansættelsesforholdet. Denne ret omfatter frihed til jobsøgende aktiviteter, der naturligt falder i arbejdstiden.

Når du planlægger tidspunktet for jobsøgningen, er du forpligtet til at tage hensyn til virksomhedens tarv i videst muligt omfang. Arbejdsgiveren kan dog ikke nægte dig nødvendig frihed til jobsøgning med henvisning til generel travlhed og har heller ikke krav på at vide, hvor du skal til ansættelsessamtale.

Kapitel 10. Frynsegoder i opsigelsesperioden

Firmabil

Hvis du har en firmabil til rådighed, betragtes bilen som en del af din løn. Hvis arbejdsgiver ikke i ansættelsesaftalen har betinget sig en ret til at kræve firmabilen retur i tilfælde af, at du fritstilles, er du som udgangspunkt berettiget til at beholde firmabilen til den dag, opsigelsesperioden udløber.

I nogle situationer vil du imidlertid være nødt til at tilbagelevere firmabilen til arbejdsgiveren i fritstillingsperioden. Hvis for eksempel arbejdsgiveren skal bruge bilen for, at en anden ansat kan udføre sit arbejde.

Returneres firmabilen til arbejdsgiver, har du - som compensation - krav på at få udbetalt den skattemæssige værdi af firmabilen i resten af opsigelsesperioden.

Andre frynsegoder som fri telefon, mobiltelefon og hjemme-PC

Udgangspunktet er, at du har mulighed for fortsat at have fri telefon, mobiltelefon og hjemme-PC i opsigelsesperioden.

Hvis din arbejdsgiver imidlertid har mere brug for de pågældende genstande end du har i relation til arbejdet, for eksempel fordi du er fritstillet, bør frynsegoderne kapitaliseres til et bruttobeløb og i opsigelsesperioden tillægges din løn.

Kapitel 11. Arbejdsgiverens ophævelse af ansættelsesforholdet

Ophævelse af ansættelsesaftalen betyder, at ansættelsesforholdet ophører uden varsel. Det vil sige uden, de gældende opsigelsesregler anvendes.

Ophævelse af et ansættelsesforhold er et alvorligt skridt og kræver derfor, at ansættelsesforholdet er misligholdt i væsentligt omfang.

Arbejdsgiveren har ret til at ophæve ansættelsesforholdet, hvis du uberettiget udebliver fra dit arbejde, uberettiget undlader at tiltræde arbejdet eller i øvrigt misligholder ansættelsesforholdet i væsentligt omfang.

Arbejdsgiveren har krav på erstatning fra dig, hvis du misligholder ansættelsesforholdet i væsentligt omfang. Som udgangspunkt opgøres erstatningen som arbejdsgiverens dokumenterede tab, der direkte hænger sammen med din misligholdelse.

I tilfælde af, at du uberettiget udebliver fra dit arbejde eller uberettiget undlader at tiltræde jobbet, har arbejdsgiveren som minimum krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn.

Hvis arbejdsgiveren berettiget ophæver dit ansættelsesforhold eller bortviser dig, er du selvforskyldt ledig. Det betyder, at du først kan få dagpenge efter udløbet af en karantæneperiode på tre uger. Karantæneperioden regnes fra den dag, du melder dig ledig på Arbejdsformidlingen.

Hvis arbejdsgiveren ophæver din ansættelsesaftale eller bortviser dig, bør du straks kontakte Ledernes Hovedorganisation.

Kapitel 12. Egen ophævelse af ansættelsesforholdet

Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage dig i jobbet, uberettiget bortviser dig eller i øvrigt misligholder ansættelsesforholdet i væsentligt omfang, kan du ophæve ansættelsesforholdet med øjeblikkelig virkning.

Når ledere ophæver ansættelsesforholdet, er det typisk begrundet i arbejdsgiverens manglende lønudbetaling, som er en væsentlig misligholdelse. Du bør kontakte Ledernes Hovedorganisation, før du ophæver dit ansættelsesforhold.

I forbindelse med en ophævelse er det vigtigt, at du straks melder dig ledig på Arbejdsformidlingen. Herved sikrer du dig dokumentation for, at du forsøger at begrænse erstatningskravet mod arbejdsgiveren mest muligt.

Tilmeldingen på Arbejdsformidlingen er desuden en forudsætning for, at du kan få dagpenge fra Ledernes A-kasse med forbehold for tilbagebetaling. Dagpenge med forbehold for tilbagebetaling betyder, at det udbetalte dagpengebeløb bliver modregnet, når dit erstatningskrav er inddrevet fra arbejdsgiveren eller eventuelt modtaget fra Lønmodtagernes Garantifond.

Hvis du uberettiget ophæver ansættelsesforholdet, vil du få en karantæneperiode vedrørende udbetaling af dagpenge på tre uger.

Kapitel 13. Opgørelse af erstatningskravet

Hvis du - på grund af arbejdsgiverens misligholdelse - berettiget ophæver dit ansættelsesforhold, eller hvis du bliver uberettiget bortvist af arbejdsgiveren, opgøres dit erstatningskrav mod arbejdsgiveren således:

Erstatningen skal som udgangspunkt svare til lønnen i den opsigelsesperiode, du havde krav på, hvis ansættelsesforholdet var blevet opsagt af arbejdsgiveren. Var du allerede opsagt på tidspunktet for ophævelsen, skal erstatningen som udgangspunkt svare til lønnen i resten af opsigelsesperioden.

Erstatningen kan dog kun overstige tre måneders løn, hvis du lider et tab i den samlede periode. Det vil sige, hvis du har anden lønindtægt i opsigelsesperioden, og hvis opsigelsesperioden er længere end tre måneder, så nedsættes erstatningen fra din tidligere arbejdsgiver tilsvarende.

I erstatningsberegningen regnes alle lønandele med. Foruden din sædvanlige månedsløn medregnes:

- dit og arbejdsgiverens pensionsbidrag
- den skattemæssige værdi af firmabil, fri telefon, fri avis
- forholdsvis andel af bonus, tantieme og lignende
- faste løntillæg i øvrigt

Hvis du i tilfælde af opsigelse ville have krav på fratrædelsesgodtgørelse, indgår godtgørelsen også i dit erstatningskrav mod arbejdsgiveren.

Reglerne om godtgørelse for usaglig opsigelse kan også anvendes, hvis du berettiget ophæver ansættelsesforholdet eller uberettiget bliver bortvist. Dette gælder, hvis arbejdsgiveren på tidspunktet for ophævelsen ikke engang havde en saglig grund til at opsigte dig.

Hvis du uberettiget ophæver dit ansættelsesforhold, kan arbejdsgiveren

kræve erstatning af dig svarende til tabet i forbindelse med ophævelsen.

Din uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet vil desuden medføre, at du først efter en karantæneperiode på tre uger kan få dagpenge.

Kapitel 14. Arbejdsgivers betalingsstandsning

Hvis din arbejdsgiver går i betalingsstandsning, bør du straks kontakte Ledernes Hovedorganisation. For at sikre din løn, kan vi kræve, at der stilles betryggende sikkerhed for løn og eventuelt andet vederlag. Sikkerheden stilles typisk i form af en bankgaranti.

Virksomhedens tilsynsførende vil normalt skulle stille sikkerheden uden ugrundet ophold og senest inden 14 dage fra fremkomsten af påkrav om sikkerhedsstillelse. Bliver sikkerheden stillet inden fristens udløb, fortsætter ansættelsesforholdet uændret. Stilles sikkerheden ikke inden fristens udløb, kan ansættelsesforholdet ophæves efter samråd med Ledernes Hovedorganisation. Hvis ansættelsesforholdet ophæves, skal du straks melde dig ledig på Arbejdsformidlingen.

Kapitel 15. Arbejdsgivers konkurs

Hvis du ikke modtager din løn til tiden, og din arbejdsgivers manglende betalingsevne ikke blot er midlertidig, kan det blive aktuelt at erklære din arbejdsgiver konkurs.

Du bør i denne situation straks kontakte Ledernes Hovedorganisation, ligesom du bør kontakte os, hvis din arbejdsgiver er gået konkurs.

Når du meddeler os, at arbejdsgiveren er gået konkurs, henvender vi os til kuratoren af konkursboet for at få at vide, om konkursboet ønsker at indtræde i ansættelsesforholdet med dig. Ønsker konkursboet at gøre brug af din arbejdskraft, kræver Ledernes Hovedorganisation, at kuratoren for konkursboet stiller sikkerhed for din fremtidige løn. Denne sikkerhed er ofte en bankgaranti. Kravet om sikkerhed er nødvendig, fordi din løn for arbejde, der er udført for konkursboet, ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond. Stiller kurator sikkerheden, fortsætter dit ansættelsesforhold indtil udløbet af opsigelsesvarslet.

Hvis konkursboet ikke vil gøre brug af din arbejdskraft, vil du normalt blive fritstillet med ret og pligt til at søge nyt arbejde. Det er derfor vigtigt, at du på første fritstillingsdag melder dig ledig på Arbejdsformidlingen.

Kapitel 16. Arbejdsgiverens død

Arbejdsgiverens død ændrer ikke umiddelbart på dit ansættelsesforhold.

Du kan således ikke påberåbe dig dødsfaldet som en ophævelsesgrund, men må afvente, hvad der videre sker.

Hvis du har et krav mod boet, skal du være opmærksom på at anmelde kravet hos dødsboet, således at kravet ikke prækluderes, det vil sige bortfalder.

Det anbefales, at du kontakter Ledernes Hovedorganisation i tilfælde af din arbejdsgivers dødsfald.

Kapitel 17. Lederens død

Hvis en leder dør under ansættelsesforholdet, ophører arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn og feriepenge fra dødsdagen. Den person, der ordner skiftet af dødsboet, kan henvende sig til Ledernes Hovedorganisation for udbetaling af overskydende kontingent.

Efterløn til efterladte

Hvis lederen har været ansat som funktionær i et, to eller tre år på dødstidspunktet, er de efterladte berettiget til en særlig godtgørelse fra arbejdsgiveren svarende til henholdsvis en, to eller tre måneders løn. Denne særlige godtgørelse kaldes efterløn og opgøres efter samme retningslinjer, som er beskrevet i afsnittet om "Fratrædelsesgodtgørelse".

Retten til efterløn gælder, hvis den afdøde leder har en ægtefælle eller børn under 18 år, som lederen har forsørgelsespligt for. Efterlader lederen sig både ægtefælle og børn, har ægtefællen ret til efterlønnen.

Efterlønnen skal også udbetales ved dødsfald i en opsigelsesperiode.

Arbejdsgiveren skal udbetale efterlønnen direkte til den berettigede efterladte uden om dødsboet. Efterløn beskattes med den berettigede efterladdes trækprocent.

Krav på fratrædelsesgodtgørelse

Hvis afdøde på dødstidspunktet er blevet sagt op, bortfalder et eventuelt krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Det skyldes, at retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a først er optjent ved udløbet af opsigelsesvarslet.

Et eventuelt krav på fratrædelsesgodtgørelse efter lederaftalens punkt 9 bortfalder ikke, selvom lederen dør i opsigelsesperioden. Det skyldes, at retten til fratrædelsesgodtgørelse efter lederaftalens punkt 9 er optjent på opsigelsestidspunktet.

Kapitel 18. Konkurrencebegrænsende klausuler

Feriepenge

Arbejdsgiveren skal indbetale afdødes feriepenge til den person, der ordner skiftet af dødsboet.

Dine forpligtelser over for arbejdsgiveren ophører ikke altid og ubetinget, når stillingen er fratrukket, og opsigelsesperioden er udløbet. Du kan være bundet af en konkurrencebegrænsende klausul efter udløbet af opsigelsesperioden.

Ledernes Hovedorganisation har udgivet en pjece om konkurrencebegrænsende klausuler, som findes på vores hjemmeside www.lederne.dk under publikationer.

Klausuler

En konkurrenceklausul er en aftale, som forbyder dig at drive erhvervsvirksomhed af en bestemt art, i et vist tidsrum og inden for et nærmere bestemt område.

En kunde- eller leverandørklausul er en aftale, som forbyder, at du - i et vist tidsrum efter fratrædelsen - betjener, kontakter eller bliver ansat hos kunder og leverandører, der har været kunder og leverandører hos arbejdsgiveren i en vis periode inden fratrædelsen. Disse klausuler må ikke forveksles med konkurrenceklausuler.

De to former for klausuler ses ofte kombineret i samme ansættelsesaftale.

Mange af de regler, som beskrives her, trådte i kraft den 15. juni 1999 og gælder ikke for klausuler, der er indgået før dette tidspunkt. Har du påtaget dig en klausul før dette tidspunkt, kan du søge råd hos Ledernes Hovedorganisation.

Kompensation

Efter de nye regler skal klausulen være nedfældet i en skriftlig aftale, og det skal fremgå, at du har krav på en kompensation i den periode, klausulen gælder. Den månedlige kompensation skal udgøre mindst 50 procent af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

For konkurrenceklausuler gælder, at kompensationen for de første tre

måneder skal betales som et engangsbeløb ved opsigelsesperiodens udløb. For resten af perioden skal kompensationen betales månedsvist.

For kundeklausuler kan hele kompensationen betales månedsvist.

Med mindre andet er aftalt, kan arbejdsgiveren i en kompensation modregne løn, som du i samme periode tjener ved nyt passende arbejde. Dog kan der ikke modregnes i det engangsbeløb, der ved konkurrenceklausuler skal betales ved opsigelsesperiodens udløb. Passende arbejde er arbejde indenfor det faglige område, som du er uddannet inden for eller har haft arbejde inden for.

Klausulens bortfald

En konkurrenceklausul falder bort, hvis du enten opsiges uden selv at have givet rimelig grund til opsigelsen, eller hvis du selv opsiges ansættelsesaftalen, fordi arbejdsgiveren har misligholdt aftalen.

Har du som tidligere ejer af en virksomhed opnået ansættelse i virksomheden i forbindelse med salget, vil en konkurrenceklausul, som er aftalt ved salget af virksomheden, normalt ikke falde bort ved din fratræden. Det gælder uanset årsagen til ansættelsesforholdets ophør.

En kundeklausul træder - med mindre andet er aftalt - i kraft ved opsigelsesperiodens udløb. Som udgangspunkt gælder det uanset årsagen til ansættelsesforholdets ophør.

En kundeklausul gælder kun, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Klausulen gælder i øvrigt kun i forhold til kunder, som du selv har haft erhvervmæssig kontakt med og i forhold til øvrige kunder, som arbejdsgiveren ved særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet været omfattet af klausulen.

Hvis du ved opsigelsesperiodens udløb har været ansat i under tre måneder, bortfalder en aftalt konkurrence- eller kundeklausul, og arbejdsgiveren skal ikke betale kompensation for klausulen.

Har du ved opsigelsesperiodens udløb været ansat i mere end tre måneder og maksimalt seks måneder, kan klausulen maksimalt gælde i seks måneder efter opsigelsesperiodens udløb.

Klausulen kan også falde bort, hvis din arbejdsgiver opsiges selve aftalen om klausulen. Det kan ske med en måneds varsel. Dit krav på kompensation for klausulen vil i så fald også bortfalde - med mindre den aftalte klausul er en konkurrenceklausul, og du fratræder din stilling senest seks måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt konkurrenceklausulen.

Det er endvidere en betingelse, at din fratræden skyldes årsager, som ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at håndhæve konkurrenceklausulen.

Et vederlag for at respektere en konkurrenceklausul modregnes ikke i arbejdsløshedsdagpenge. Vederlaget beskattet som almindelig løn.

Aftaleloven påvirker aftaler om konkurrenceklausuler på følgende måder:

- ifølge aftalelovens § 36 kan en aftale tilsidesættes helt eller delvist, hvis den er urimelig
- ifølge aftalelovens § 38 kan en aftalt konkurrenceklausul tilsidesættes helt eller delvist, hvis den er for vidtgående med hensyn til tid og sted, eller i øvrigt går videre end nødvendigt for at beskytte arbejdsgiverens interesser. Det gælder også, hvis klausulen på urimelig måde begrænser dine muligheder for at finde et nyt job
- det fremgår også af § 38, at en aftalt konkurrenceklausul falder helt bort, hvis du

enten opsiges uden selv at have givet rimelig grund til opsigelsen, eller hvis du selv siger ansættelsesaftalen op, fordi arbejdsgiveren har misligholdt aftalen

Kunde- eller leverandørklausuler er kun omfattet af aftalelovens § 36.

Overtrædelse af en klausul

Hvis du overtræder en aftalt klausul, kan din tidligere arbejdsgiver normalt få nedlagt et fagedforbud, som medfører, at du skal ophøre i din nye beskæftigelse, hvis den er i strid med klausulen.

Udover fagedforbud kan den tidligere arbejdsgiver kræve erstatning for det tab, som overtrædelsen af klausulen har medført.

I en klausul indgår oftest en aftale om, at hvis du overtræder klausulen, skal du betale en konventionalbod til arbejdsgiveren. En konventionalbod er en bod, som er fastsat på forhånd.

Hvis du overtræder klausulen, skal du normalt betale bod til arbejdsgiveren. Det gælder, uanset om arbejdsgiveren har lidt et tab som følge af, at klausulen er blevet overtrådt.

Som det fremgår, kan aftaler om konkurrencebegrænsende klausuler få alvorlige konsekvenser. Hvis du har en konkurrencebegrænsende klausul i din kontrakt, bør du kontakte Ledernes Hovedorganisation, inden du opsiges din stilling, eller hvis arbejdsgiveren opsiges ansættelsesaftalen.

Markedsføringsloven forbyder, at du misbruger dit kendskab til den tidligere arbejdsgivers erhvervshemmeligheder efter fratrædelsen. Ansættelse i en konkurrerende virksomhed er ikke i sig selv en overtrædelse af markedsføringsloven.

Det er derimod en overtrædelse af loven, hvis du misbruger din helt specielle viden fra den tidligere arbejdsgiver, for eksempel om produktudvikling eller kunde- og leverandørforhold. Dette forbud gælder, uanset om du i øvrigt er bundet af en konkurrenceklausul. Forbuddet gælder i tre år efter, du har fratrådt din stilling.

Hvis du overtræder markedsføringsloven, har den tidligere arbejdsgiver krav på at få erstattet sit eventuelle tab. Der kan desuden blive tale om et fagedforbud.

Kapitel 20. Opfindelser

Ifølge lov om arbejdstageres opfindelser kan arbejdsgiveren - mod betaling - kræve at overtage retten til en patenterbar opfindelse, som du har opfundet i forbindelse med dit arbejde.

Hvis du som arbejdstager søger patent på en opfindelse inden seks måneder efter at have fratrukket din stilling, kan arbejdsgiveren som udgangspunkt have krav på at overtage retten til opfindelsen mod betaling. Det gælder dog ikke, hvis du som tidligere ansat kan sandsynliggøre, at opfindelsen er gjort efter fratrædelsen.

Kapitel 21. G-dage

Din arbejdsgiver har pligt til at betale for de to første ledighedsdage (G-dage), når du opsiges. G-dagene skal betales snarest muligt, og senest i forbindelse med 2. lønudbetaling efter, at du er blevet ledig.

Hvis du har krav på G-dage, kan du ikke få udbetalt dagpenge for de to dage.

Du kan læse mere om G-dage på www.lederne.dk.

Kapitel 22. Berigtigelse af feriepenge

FerieKonto ordning

Når du fratræder, skal din arbejdsgiver afregne tilgodehavende feriegodtgørelse til FerieKonto senest den 10. i måneden efter din fratræden. Fratræder du den 31. december, skal feriegodtgørelsen dog først være betalt den 17. januar.

I starten af marts modtager du et feriekontobevis fra FerieKonto, hvorpå du kan se hvor mange feriedage, du har optjent og hvor mange penge, du har til rådighed i ferien.

Du kan altid tjekke om pengene er indbetalt til FerieKonto ved at rette henvendelse dertil.

Inden du skal holde ferien, skal du udfylde feriekontobeviset og få det underskrevet af din nuværende arbejdsgiver eller af din A-kasse, hvis du ikke er i arbejde, og sende det til FerieKonto, der herefter sender pengene til dig.

Feriekort ordning

Hvis dit ansættelsesforhold er omfattet af ledaftalen, kan din arbejdsgiver vælge at udstede et ferie kort i stedet for at indbetale til FerieKonto.

Din arbejdsgiver skal udstede ferie kortet i forbindelse med, at du fratræder og afregne feriegodtgørelsen til dig, når du i forbindelse med, at du holder ferie returnerer ferie kortet til din arbejdsgiver.

Undlader din arbejdsgiver at afregne feriepengene, kan du kræve feriepengene af den arbejdsgiverforening, som din arbejdsgiver er medlem af. Da ferie kortet indeholder oplysninger om den arbejdsgiverforening, som står inde for feriepengene, bør du tage en kopi, inden du sender ferie kortet til arbejdsgiveren.

Opgørelse af feriepenge

Feriepengene udgør 12,5 procent af den ferieberettigede løn.

Ud over den sædvanlige månedsløn medregnes alle indkomstskattepligtige lønandele ved opgørelse af den ferieberettigede løn. Det vil blandt andet sige:

- bonus, tantieme og provision
- overarbejdsbetaling og tillæg
- den skattemæssige værdi af firmabil, fri telefon og avis

Ved opgørelse af feriepenge fratrækkes et beløb svarende til den løn, der er udbetalt under ferie i optjeningsåret. Fradraget er 4,8 procent af månedslønnen for hver afholdt feriedag.

Forældelse af feriepengekrav

Senest den 30. september efter ferieårets udløb skal du kræve feriepenge af din arbejdsgiver. Da det kan blive nødvendigt, at du kan dokumentere, at du har rejst kravet rettidigt, bør du gøre det skriftligt.

Hvis din arbejdsgiver ikke betaler dine feriepenge, efter du har rejst kravet, skal du omgående kontakte Ledernes Hovedorganisation, idet kravet senest den 30. november efter ferieårets udløb skal søges gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Du skal være opmærksom på, at det er en betingelse for at få feriepenge, at du har holdt din ferie. Har du ikke holdt ferie i ferieåret, er feriepengene som udgangspunkt gået tabt.

Vil du udvikle dig som leder? Så har Lederne en række tilbud, der er målrettet de situationer, du møder i dit job – og som ruster dig til nye udfordringer:

- Juridisk bistand
- Sparring i lederrollen
- Karriereudvikling
- A-kasse
- Pensionsopsparring

Lederne er en interesseorganisation med en mangeårig erfaring med ledere og ledelse. Vores mål er at give private og offentlige ledere på alle niveauer det bedste grundlag for personlig udvikling og økonomisk tryghed.

Læs mere på www.lederne.dk eller ring 3283 3283.



LEDERNE
bringer dig videre

Ledernes Hovedorganisation . Vermlandsgade 65 . 2300 København S
Telefon 3283 3283 . Telefax 3283 3284 . e-mail lh@lederne.dk . www.lederne.dk
Produktion: Oxygen A/S - 03.2006. ISBN 87-90313-67-4