

# Tvister i ansættelsesforhold - og opsigelsessituationen

Jacob Langvad Nielsen, advokat og specialkonsulent

24. oktober 2017, Herning

## Emner

- Hvor opstår flest tvister mellem arbejdsgiver og arbejdstager?
- Overblik over typiske ansættelsestyper indenfor landbruget
- Fokus på opsigelsessituationen – hvad koster det?



# Få lavet en ansættelseskontrakt fra starten

## - Ansættelsesbevisloven

- Hvem har krav på en ansættelseskontrakt?
- Når ansættelsesforholdet:
  1. har en varighed på mere end 1 måned, og
  2. den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer
- NB: Bør ALTID laves !!



## Hvad skal der stå?

1. Medarbejders navn og adresse
2. Arbejdsstedets adresse
3. Titel / beskrivelse af stillingens indhold
4. Begyndelsestidspunkt
5. Varighed
6. Rettigheder mht. ferie
7. Opsigelsesvarsler
8. Løn og udbetalingstermin
9. Arbejdstiden, herunder vilkår for overarbejde
10. Kollektive overenskomster

## Hvad koster mangler?

- 0-1.000 kr. : Undskyldelig / ingen betydning
- 2.500 – 5.000 kr. : Øvrige mangler / ingen ansættelseskontrakt, men ingen betydning
- 7.500 – 10.000 kr. : Mangler medfører tvist om ansættelsesforholdet
- Op til 20 ugers løn. : Skærpende omstændigheder
- Over 25.000 kr. : Særligt grove tilfælde og risiko for betydeligt tab

# Landbrugsinfo.dk – ansættelseskontrakter

## Faneblade ”Jura” – ”Ansættelsesret” – ”Ansættelseskontrakter”

### Danske versioner - printudgaver

- [A. Funktionærkontrakt](#) 
- [B. Medarbejdere med fast løn](#) 
- [C. Medarbejdere på fuld kost og evt. logi](#) 
- [D. Timelønnede medarbejdere](#) 
- [E. Fri tjenestebolig - selvstændig bolig](#) 
- [E.1 Tjenestebolig selvstændig bolig](#) 
- [F. Fri tjenestebolig - bolig i øvrigt](#) 
- [F.1 Tjenestebolig - bolig i øvrigt](#) 
- [G. Bilag - Arbejdsplan](#) 
- [H. Bilag - arbejdsområder](#) 
- [I. Tro- og love-erklæring vedr. fravær fra arbejde](#) 
- [J. Anbefaling](#) 
- [K. Overarbejde](#) 
- [L. Tillæg til kontrakt - MRSA](#) 
- [M. Fleks-tillægsaftale og opfølgning](#) 
- [MRSA Pjece - bilag til kontrakttillæg](#) 
- [Elevkontrakter](#)

### Engelske versioner - printudgaver

- [A. Salaried staff](#) 
- [B. Staff with a fixed wage](#) 
- [C. Staff with room and/or board](#)
- [D. Hourly-paid staff](#) 
- [E. Rental Free Service Tenancy Contained Housing](#) 
- [E.1 Service Tenancy Contract Housing](#) 
- [F. Rental Free Service Tenancy types of housing](#) 
- [F.1 Service Tenancy Contract housing](#) 
- [G. Work Schedule \(supplement\)](#)
- [I. Solemn Declaration](#) 
- [J. Recommendation](#) 
- [K. Overtime work](#) 
- [L. Addendum to contract - MRSA](#)
- [M. Supplementary Flexible Job Follow-up](#) 

# Typiske tvister vedrørende ansættelseskontrakten

- Manglende fokus på overarbejde i kontrakten, evt. kombineret med manglende registrering af overarbejde (**NB:** Husk at registrere overarbejde !!!)
- Manglende aftale vedr. bolig knyttet til ansættelsen
  - Fri tjenestebolig, medarbejderen skal beskattes af
  - Tjenestebolig, som medarbejderen betaler husleje for kontant
  - Almindeligt lejeforhold
- Hvilken aflønning er der aftalt i tilfælde af sygdom?
- Er der aftalt en prøveperiode?



# Overordnet overblik – typer af ansættelsesforhold i landbruget

1. Funktionærer (Funktionærloven)
2. Medarbejdere uden for EU (Udlændingeloven og Praktikantbekendtgørelsen)
3. Alle "de andre"
  - a) Omfattet af en overenskomst
  - b) Ikke omfattet af en overenskomst (flest indenfor landbruget)
    - Ingen lovmæssig udfyldning af den individuelle ansættelsesaftale



## Opsigelse – og hvad koster det?

- **Hvornår er medarbejdere beskyttet mod usaglig afskedigelse?**
  1. Funktionærloven § 2b = 1 - 6 måneders godtgørelse
  2. Overenskomstansatte under Hovedaftalen § 4, stk. 3 = op til 52 ugers godtgørelse  

(Tommelfingerregel = én til halvanden uges løn pr. ansættelsesår)
  3. Ligebehandlingsloven § 14 = Typisk 12 måneders godtgørelse
  4. Forskelsbehandlingsloven § 7 = Typisk 12 måneders godtgørelse



# Opsigelse af funktionærer og overenskomstansatte

- Opsigelse grundet **virksomhedens forhold:**

- *Nedlæggelse af stilling* – sjældent usaglig

- Ved *arbejds*mangel eller *økonomiske vanskeligheder* overlades arbejdsgiver et meget vidt skøn over, hvem der skal afskediges, og dette skøn vil sjældent blive tilsidesat af domstolene.

- Opsigelse grundet **medarbejderens forhold:**

- Vil oftest kræve en skriftlig advarsel / påtale med mulighed for at rette for sig



# Opsigelse – Beskyttelse ved graviditet, barsel og forældreorlov

## Ligebehandlingsloven

- NB: § 16, stk. 4: Omvendt bevisbyrde
- Tommelfingerregel: Beskyttelsen gælder fra meddelelsen om graviditet eller meddelelse om udnyttelse af barsel eller forældreorlov og indtil i hvert fald 3 måneder efter tilbagevenden
- Ligebehandlingsloven beskytter ikke mod den saglige opsigelse
  - **MEN** retspraksis viser, at det ofte kan være vanskeligt for arbejdsgiver at løfte bevisbyrden for sagligheden.

# Opsigelse – Når medarbejderen er syg

## Sygdom er lovligt forfald for funktionærer og overenskomstansatte

- Om opsigelse alligevel er saglig beror på konkret vurdering (Længden og hyppighed af sygdom, ulempe for virksomhed (stor ctr. lille), anciennitet, dialogen)

## Forskelsbehandlingsloven – når sygdom er et handicap (langvarig sygdom)

- Handicap foreligger efter loven, når medarbejder har en sygdom, som indebærer en funktionsbegrænsning af lang varighed (ca. 10-12 måneder)
- Medarbejderen har bevisbyrden for, at der foreligger en funktionsbegrænsning omfattet af forskelsbehandlingsloven
- Det kræves, at arbejdsgiveren kendte til, eller burde have kendt til, ”den langvarige funktionsbegrænsning” på opsigelsestidspunktet, jf. U.2015.3301H (Werge-sagen)
- Foreligger der handicap skal arbejdsgiver ”træffe hensigtsmæssige foranstaltninger” med mindre dette indebærer en uforholdsmæssig stor byrde.

# Bortvisning

- Ophævelse af ansættelsesforholdet med omgående virkning
- Kræver grov misligholdelse af ansættelsesforholdet
  - Der skal RIGTIG MEGET til før bortvisning anses for berettiget
  - Der opstår ofte et bevismæssigt problem – fx ved påstande om tyveri, alkohol, vold, udtalelser mv.
- Kræver hurtig reaktion fra arbejdsgiver ellers må opsigelse anvendes i stedet
- Hvad er det værste, der kan ske?



# Ansættelsesret på SEGES

Jacob Langvad Nielsen, advokat (L)

[jln@seges.dk](mailto:jln@seges.dk)

8740 5188



Bodil Irene Jensen, advokat

[bij@seges.dk](mailto:bij@seges.dk)

8740 5219



Malene Dall Hardt Hansen, advokatfuldmægtig

[mdhh@seges.dk](mailto:mdhh@seges.dk)

8740 6637

