

7. OPSIGELSERS GENERELLE SAGLIGHED

Ophør:

- Opsigelse
 - o Suspension
 - o Fritstilling
- Bortvisning
- Ophævelse

Opsigelsesvarsel, jf. FUL § 2, stk. 2

SAGLIG OPSIGELSE

Opsigelse = ensidig erklæring om ophør af ansættelsesforholdet

- HR: AG har ledelsesret
- Opsigelse ud fra virksomhedens forhold eller funktionærens forhold
- Sagligheden vurderes på opsigelsestidspunktet

Virksomhedens forhold

- Økonomi, omstrukturering/ændring af stilling (oplæring 2 måneder), nedlæggelse af stilling, arbejdsmangel, lønbesparelse (reel), arbejdstidsnedsættelse (tilbud til F)
- Skal kunne dokumenteres
- Må ikke stride imod LBL, FBL og HOL

Funktionærens forhold

- Samarbejdsproblemer:
 - o Kræver advarsel, F skal være den primære årsag
- Uegnethed:
 - o Evne/vilje, forbedre med kurser, ansættelse under 1 år = manglende evne
- Misligholdelse:
 - o Retningslinjer, loyalitet, decorumkrav, mødepligt, arbejdsvægring, konkurrence
 - Ø/2003: brugte internet privat = nej (ingen politik), H/2003: promille = ja
- Bristende forudsætning:
 - o F har fortiet/løjet om uddannelse, kørekort, sygdom
- Sygdom: ved længere fravær eller ikke vender tilbage
 - o Belastende for virksomheden (stilling, længde), genoptagelse, tilbagefald, placering (weekend), frekvens, arbejdsskade, anciennitet, fortielse
 - o FUL § 5, stk. 2: 120-dages reglen hvis aftalt
- Handicap:
 - o LM ikke kan arbejde efter tilpasning, eller tilpasning er en uforholdsmæssig byrde
- Religion:
 - o tørklæde ved sikkerhed/hygiejne/kunder

Advarsel: begrundet i reelt forhold, skriftlig, angive konsekvenser af gentagelse

- Bruges hvis forhold skal forbedres, ved mindre alvorligt, almindeligt eller sløseri
- Bruges hvor AG har accepteret en adfærd, der skal indskræpkes

Suspension:

Fritstilling:

Bortvisning: kræver væsentlig misligholdelse af arbejdsforholdet