

4. OPSIGELSESVARSEL OG OPSIGELSESFORLØB

Der er flere måder, hvorpå ansættelsesforholdet kan ophøre:

- Opsigelse enten fra F eller AG – ophør med varsel
- Bortvisning fra AG – ophør uden varsel
 - o Kræver væsentlig misligholdelse
- Ophævelse fra F – ophør uden varsel

OPSIGELSESPERIODENS FORLØB

FUL § 2, stk. 7: skriftlig opsigelse (ikke gyldighedsbetingelse, men bevisbyrde)

- Reklamere ved fejl: AG kan fastholde (F fratræde + løn) eller redressere fejlen (F arbejder)
- Ingen betingede opsigelser (U: inden for varsel hvis kendskab til opsigelse), klar og tydelig
- Væsentlige ændringer: opsigelse med tilbud om fortsættelse

Opsigelsen får virkning, når den kommer frem til modtageren, da det er et påbud om at fratræde

- Modtager bærer risiko for kundskab, men afsender skal have en formodning
 - o Efter lukketid = nej, e-mail, personligt, brev (hvis henter) = ja
 - o Anbefalet brev: skal hente, U: modtageren ved det er opsigelse og ikke henter
- Tilbagekalde, inden opsigelsen er kommet til kundskab, (ikke bestemmende virkning)

HR: ansættelsesforholdet fortsætter på samme måde som før opsigelsen (beholde ting, kompensation)

- Suspension: rådighed + løn (ansættelse består) AG reel og loyal interesse
- Fritstilling: ingen arbejdsforpligtelser + løn (ansættelse består = overholde loyalitetsforpligtelse)
 - o FUL § 3: minimalerstatning. Tabsbegrænsningspligt. Ferie afholdt
- Bortvisning: ansættelse ophører straks
 - o Berettiget = ingen løn
 - o Uberettiget = løn i opsigelsesperiode

OPSIGELSESVARSEL

AG opsigelsesvarsel jf. FUL § 2, stk. 2 (minimumsvarsel, præceptive)

- 0-6: 1 måned (opsige inden udgangen af 5. måned), gælder ikke for midlertidig eller prøvetid
- 6-3 år: 3 måneder (2 år og 9 måneder)
- 3-6 år: 4 måneder (5 år og 8 måneder)
- 6-9 år: 5 måneder (8 år og 7 måneder)
- Over 9 år: 6 måneder (8 år og 6 måneder)
- Anciennitetsberegning: samlede uafbrudte ansættelsestid (tiltrædelse til udløb af opsigelse)
 - o Afbrydelse ved reel fratræden, med hensigt at stoppe, ellers beholde anciennitet
 - o Medregnes: barsel, sygdom, stillingsskifte, elev, virksomhedsoverdragelse, kun F

F opsigelsesvarsel jf. FUL § 2, stk. 6: mindst 1 måned til månedens udgang (aftale kortere ved nyt job)

Undtagelser til varslerne

- FUL § 2, stk. 4: midlertidig ansættelse under 1 måned (opgave uden afslutningsdag)
 - o Julehjælp, ferieafløser, vikar (AG bevisbyrde), mange midlertidig = forventning
- FUL § 2, stk. 5: ansættelse på prøve