

8. BORTVISNING/OPHÆVELSE OG FUNKTIONÆRENS ERSTATNINGSKRAV

BORTVISNING

Bortvisning er den alvorligste sanktion AG kan bruge overfor LM – sidestilles med ophævelse i obligationsretten.

Krav: væsentlig misligholdelse

- AG har dog ikke pligt til at bortvise LM ved væsentlig misligholdelse.

Udgangspunktet er at bortvisningen skal gøres gældende straks eller uden ugrundet ophold.

- U: kan være tilfælde hvor misligholdelse først kommer til kundskab på et senere tidspunkt – bortvisning skal ske i tilknytning til kundskabs tidspunkt.
- AG kan udbede sig kort tid til at undersøge forholdet.
- Retspraksis:
 - o 6 dage ok.
 - o 10 dage ikke ok, LM's hensigt om at kaste potteplante efter AG var **klar**
 - o 11 dage ok, da nærmere undersøgelse varslet

Det afgørende er, hvor klart forholdet er, og hvornår arbejdsgiver får kundskab til misligholdelse.

Vurdering af "væsentlig":

- Nogle forhold er altid væsentlige, f.eks. hvis LM tager fra kassen
- Andre handlinger er i sig selv ikke væsentlige, men kan blive dette f.eks. hvis der er givet en advarsel for samme handling tidligere.

Grundlaget for en bortvisning skal være isoleret (vedrøre én konkret handling), korrekt og holdbart.

- AG kan ikke efterfølgende inddrage flere/andre begrundelser, selvom disse har været tilstede på bortvisningstidspunktet.
- AG kan, men bør ikke, bortvise på formodninger – bør undersøge forholdet inden (bortvisningen skal være korrekt).
 - o I nogle tilfælde bør AG høre funktionæren

AG har bevisbyrden for, at grundlaget for bortvisningen er til stede.

KONSEKVENSER (ERSTATNING) AF BORTVISNING:

Ved berettiget bortvisning:

- Ansættelsesforholdet ophæves den dag, hvor bortvisningen gives.
 - o Løn udbetales dermed til den dag.
- Ikke ferie, feriepenge skal udbetales
 - o U: FL § 39 (modregning)
- AG har ret til erstatning for tab – har dog tabsbegrænsningspligt.
 - o Normale betingelser skal være opfyldt – svært at bevise i praksis.
- AG skal ikke betale for klausuler, men disse gælder stadig, jf. AKL § 11, stk. 4.

Ved uberettiget bortvisning:

- LM har ret til løn i opsigelsesperioden
 - o Omfatter også erstatning for f.eks. fri bil, telefon mv.
 - o Anden løn i perioden fradrages krone for krone
 - U: FUL § 3 : minimalerstatning – UNDERSØG
- Efter påstand fra AG, kan LM afvikle ferie i opsigelsesperioden i videst muligt omfang.
- Ret til godtgørelse, efter f.eks. FUL § 2b, hvis forholdet ikke ville kunne bære en opsigelse.
- Klausuler bortfalder – AG skal betale engangsbeløb