

Mikael Marstal

Bortvisning –
suspension og fritstilling

Mikael Marstal

Bortvisning – suspension og fritstilling

1. udgave/1. oplag

© Karnov Group Denmark A/S, København 2013

ISBN 978-87-619-3393-5

Omslag: Karnov Group Denmark A/S

Sats og tryk: Specialtrykkeriet Viborg

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse af denne bog eller dele af den er ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Alle rettigheder forbeholdes.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse 5

Forord 9

Kapitel 1 Generelle spørgsmål om bortvisning 13

1. Hvad er en bortvisning? 13
2. Personalehåndbøger og forudgående advarsler 15
 - 2.1. Personalehåndbøger og instrukser 16
 - 2.1.1. Særligt om brug af internettet 20
 - 2.2. Forudgående advarsler 21
3. Accept af forholdet 24
4. Betydning af medarbejderens anciennitet og position 25
5. Er der en bagatelgrænse? 27
6. Partshøring – oplysning af sagen 29
 - 6.1. Suspension eller hjemsendelse ved partshøring 31
7. Særligt om bortvisning af allerede opsagte medarbejdere 32
8. Medarbejdere med særlig opsigelsesbeskyttelse 34
9. Arbejdsgiverens passivitet 35
10. Egen opsigelse som alternativ til bortvisning 37
11. Bortvisning med tilbagevirkende kraft 39
12. Bevisbyrden i bortvisningssager 40
 - 12.1. Bortvisning eller bortgang – bevisbyrden for at der er sket bortvisning 42
13. Begrundelsen for bortvisningen 45

Kapitel 2 De enkelte bortvisningsgrunde 47

1. Indledning 47
2. Udeblivelse/møde til tiden 47
 - 2.1. At møde for sent 47
 - 2.2. Undladelse af at tiltræde stillingen 49
 - 2.3. Bortgang i arbejdstiden 50
 - 2.4. Udeblivelse 54
 - 2.4.1. Udeblivelse efter forgæves anmodning om ferie eller frihed 56

INDHOLDSFORTEGNELSE

- 2.5. Sygdom som udeblivelsesgrund 57
- 2.6. Ferie eller andet arbejde under en sygemelding 63
- 2.7. Skal arbejdsgiveren undersøge om medarbejderen er syg? 65
- 2.8. Akut sygdom hos nærtstående 66
- 2.9. Børns sygdom 68
- 2.10. Fravær af andre årsager 68
- 3. Fejl og forsømmelser under udførelsen af arbejdet 69
 - 3.1. Pligtforsømmelser og kompetenceoverskridelser 70
- 4. Manglende kvalifikationer 73
- 5. Bortfald af væsentlige forudsætninger 74
- 6. Arbejdsvægring og lydighedsnægtelse 76
 - 6.1. Kollektiv arbejdsvægring og kollektiv bortvisning 82
- 7. Tyveri og snyderi – omgang med kontanter – kickbacks 83
 - 7.1. Tyveri af penge og varer 84
 - 7.2. Kasseinstrukser 88
 - 7.3. Lån og omgang med betroede midler 90
 - 7.4. Rabatter og kickbacks 92
 - 7.5. Snyd med arbejdstiden 92
 - 7.5.1. Krav om effektiv arbejdstid 93
 - 7.6. Anden tilegnelse og misligholdelse 94
- 8. Illoyalitet 95
 - 8.1. Sprogbrug og opførsel overfor kolleger og ledelse 96
 - 8.2. Løgn og fortielser 101
 - 8.3. Brud på tavshedspligten – videregivelse af fortrolige oplysninger 104
 - 8.4.1. Kritik og negativ omtale af virksomheden og ledelsen 110
 - 8.4.2. Særligt om e-mails og facebook m.v. 112
 - 8.4.3. Ytringsfrihed og whistleblowers 115
- 9. Konkurrencehandling 116
 - 9.1. Bibeskæftigelse under ansættelsen 116
 - 9.2. Opsagte medarbejdere og konkurrerende virksomhed 119
 - 9.3. Kollektive opsigelser 123
 - 9.4. Forberedelse af konkurrerende virksomhed 125
 - 9.5. Medarbejderens oplysningspligt ved mistanke om konkurrerende virksomhed 128
 - 9.6. Særligt om udskrift og overførsel af fortrolige oplysninger til privat brug samt sletning af mails 130

10. Decorum – krav til opførsel m.v. uden direkte tilknytning til arbejdet 132
11. Tro, religion og oprindelse som bortvisningsgrund 136
12. Alkohol/rusmidler og rygning 137

Kapitel 3 Konsekvenserne af en bortvisning – økonomi og klausuler m.v. 143

1. Indledning 143
2. Konsekvenserne af en berettiget bortvisning 143
 - 2.1. Løn og personalegoder m.v. 143
 - 2.2. Arbejdsgiverens erstatningskrav 144
 - 2.2.1 Særligt om fritstillede medarbejdere 149
 - 2.2.2 Krav om betaling af konventionalbod m.v. 150
 - 2.2.3. Modregning i løn og feriepenge 151
 - 2.3. Fratrædelsesgodtgørelser 153
 - 2.4. Ferie og afspadsering m.v. 154
 - 2.5. Betaling af G-dage 155
 - 2.6. Bortvisningens betydning for loyalitetspligten og for konkurrence-, kunde- og jobklausuler 155
 - 2.7. Aktie- og optionsaftaler 156
3. Konsekvenserne af en uberettiget bortvisning 156
 - 3.1. Løn og personalegoder 157
 - 3.1.1. Funktionærer 158
 - 3.1.2. Ikke-funktionærer 159
 - 3.2. Godtgørelse 160
 - 3.2.1. Særlig beskyttelseslovgivning 164
 - 3.2.2. Særlige fratrædelsesgodtgørelser og G-dage 166
 - 3.2.3. Øvrige krav 166
 - 3.2.4. Aktie- og optionsaftaler 168
 - 3.3. Ferie og afspadsering 168
 - 3.4. Betydning for loyalitetspligten og konkurrence- og kundeklausuler samt jobklausuler 169

Kapitel 4 Arbejdsgiverens væsentlige misligholdelse – medarbejderens ret til at hæve ansættelsesforholdet 171

1. Indledning 171
2. Særligt om psykisk arbejdsmiljø 173
3. Særligt om manglende løn 178
4. Det økonomiske og praktiske opgør ved en ophævelse 178

Kapitel 5 Suspension og fritstilling 180

1. Indledning 180
2. Suspension 181
3. Fritstilling 183
 - 3.1. Bevisbyrden – er der sket fritstilling? 184
 - 3.2. De økonomiske aspekter ved en fritstilling 185
 - 3.2.1. Særligt om provisionslønnede 185
 - 3.2.2. Funktionærer 187
 - 3.2.3. Ikke-funktionærer 190
 - 3.2.4. Øvrige krav og klausuler m.v. 190
 - 3.3. Ferie og afspadsering m.v. 191

Litteraturliste 192

Indeks 193