

Funktion ær- loven

Kort



**Teknisk
Landsforbund**

... specielt for kreative specialister

Funktionærloven kort

Teknisk Landsforbund

Senest redigeret den 7. april 2022

Forfatter: Byrial Rastad Bjørst

Tryk: Teknisk Landsforbund

Denne pjece er at betragte som vejledning, og kan ikke træde i stedet for konkret rådgivning fra TL.

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Hvornår gælder funktionærloven?	5
Kan du give afkald på dine rettigheder?	5
Opsigelsesvarsler	5
Fratrædelsesgodtgørelse	9
Usaglige afskedigelser	9
Arbejdsgiverens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet ...	10
Funktionærens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet	10
Sygdom	11
Forskud og provision	12
Organisations og forhandlingsret	12
Bonus – gratiale – aktieoptioner	12
Hverv uden for tjenesten	12
Frihed til at søge andet arbejde	13
Konkurrence- og kundeklausuler	13

Indledning

Funktionærloven er en af hovedlovene på arbejdsmarkedet, der giver dig en lang række grundlæggende rettigheder. Pjecen er koncentreret om de forhold, der interesserer de fleste, og er opdelt efter emner.

En mere udførlig gennemgang af funktionærlovens regler findes i pjecen "kommenteret funktionærlov".

Du er altid meget velkommen til at kontakte TLs medlemscenter, hvis du har spørgsmål.

Hvornår gælder funktionærloven?

For at være funktionær skal du have en såkaldt "tjenestestilling". Det vil sige, at du er underlagt arbejdsgiverens ledelse og instruktion. Derudover skal du være beskæftiget med funktionærarbejde, som er defineret som bl.a.:

- Handels- og kontorarbejde, administration, sagsbehandling, butiksarbejde o. lign.
- Teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig- eller fabriksmæssig karakter
- Ledelse eller tilsyn med andre

Teknisk Landsforbunds medlemmer er typiske funktionærer, idet de udfører teknisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig art, sagsbehandling o.l.

En tredje betingelse for at funktionærlovens bestemmelser gælder er, at du i gennemsnit arbejder mere end 8 timer pr. uge. Arbejdet skal i det væsentlige bestå af funktionærarbejde.

I de tilfælde, hvor du ikke er funktionær i lovens forstand, er der dog ikke noget til hinder for, at du med din arbejdsgiver aftaler, at dine løn- og ansættelsesvilkår er reguleret af funktionærloven.

Hvis der er tvivl om afgrænsningen/fordelingen mellem dit funktionær- og håndværksmæssige arbejde, er det en god idé at få indføjet i din ansættelseskontrakt, at du er omfattet af funktionærloven.

Teknisk Landsforbund oplever i stigende omfang, at vore medlemmer bliver tilbudt beskæftigelse i udlandet af enten en dansk eller udenlandsk arbejdsgiver. Hvis du bliver ansat til arbejde i udlandet, er der en betydelig risiko for, at funktionærloven og andre danske love ikke gælder. Vi anbefaler, at dette spørgsmål bliver afklaret, inden kontrakten om arbejde i udlandet underskrives. Kontakt altid TLs medlemscenter i disse tilfælde.

Kan du give afkald på dine rettigheder?

Funktionærloven kan ikke fraviges til skade for dig. Du og din arbejdsgiver kan altså ikke på forhånd indgå aftaler i strid med funktionærlovens regler.

Opsigelsesvarsler

De almindelige regler

Hvis din arbejdsgiver vil opsigte dig, skal han som udgangspunkt gøre det med følgende varsler:

- indtil 6 måneders ansættelse: 1 måneds opsigelse inden udgangen af 5. måned

- mellem 6 måneder og 3 års ansættelse: 3 måneders opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder
- mellem 3-6 års ansættelse: 4 måneders opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder
- mellem 6-9 års ansættelse: 5 måneders opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder.
- over 9 års ansættelse: 6 måneders opsigelse efter 8 år og 7 måneders ansættelse.

Du kan kun fratræde din stilling til månedens udgang. Dvs. opsigelse skal være meddelt senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

Hvis du eksempelvis bliver ansat den 1. januar og bliver opsagt den 6. juni, så har du krav på et tre måneders varsel. Du har sidste arbejdsdag den 30. september. Du kan kontrollere dit opsigelsesvarsel med opsigelsesberegneren på TLs hjemmeside.

Vær opmærksom på, at ancienniteten ikke afbrydes af en virksomhedsoverdragelse, som er sket i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven.

Generelt anbefaler Teknisk Landsforbund, at du altid kontakter TLs medlemscenter, hvis du ikke er sikker på, om du har fået det korrekte opsigelsesvarsel. Det er vigtigt, at du kontakter TLs medlemscenter så hurtigt som muligt og i alle fald inden udløbet af det opsigelsesvarsel, som er afgivet af din arbejdsgiver.

Undtagelser

I forhold til de almindelige regler gælder der en række undtagelser.

Prøvetid

De almindelige opsigelsesregler gælder ikke, hvis der er aftalt prøvetid. Der kan kun aftales prøvetid for de første 3 måneder af ansættelsen. Perioden beregnes i hele måneder regnet fra tiltrædelsesdagen.

Det skal specifikt fremgå af din ansættelseskontrakt, at der er aftalt prøvetid. Det er ikke tilstrækkeligt, at der er henvist til overenskomstens regler eller en personalehåndbog.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at sige dig op i prøvetiden, skal han give dig 14 dages varsel, forudsat at fratræden kan ske inden udløbet af prøvetiden. Det betyder, at arbejdsgiveren skal opsiges dig senest 14 dage før prøvetidens udløb – i modsat fald gælder de almindelige regler.

Med mindre andet er aftalt, kan du opsiges din stilling med dags varsel, forudsat at du fratræder stillingen inden prøvetidens udløb – i modsat fald gælder de almindelige regler.

Uanset om det er din arbejdsgiver eller dig selv, der opsiger ansættelsesforholdet, er det i prøvetiden **ikke** et krav om, at du skal fratræde stillingen den sidste dag i måneden.

Midlertidig ansættelse

Midlertidig ansættelse kan maksimalt aftales for 1 måned. Som ved prøvetid skal det være aftalt mellem dig og din arbejdsgiver, og det vil typisk fremgå af din ansættelseskontrakt.

Forskellen mellem prøvetid og midlertidig ansættelse er, at ved midlertidig ansættelse kan opsigelsen fra begge parter ske uden varsel.

Tidsbestemt eller opgavebestemt ansættelse

Det kan ske, at du er ansat frem til en bestemt dato, eller du er ansat til at udføre en bestemt opgave. Fortsætter din ansættelse ud over den aftalte dato eller ud over det tidspunkt, hvor du blev færdig med opgaven, gælder funktionærlovens almindelige opsigelsesregler.

Du og din arbejdsgiver kan aftale, at forlænge en tidsbegrænset eller opgavebegrænset ansættelse, men der skal være en saglig grund til forlængelse, se herom længere nede.

120-dages reglen

Det er muligt at træffe aftale om forkortet opsigelsesvarsel og opsigelse af funktionæren med en måneds varsel, uanset hvor længe vedkommende har været ansat. Muligheden for at opsigelse med "forkortet varsel" gælder kun i de tilfælde, hvor funktionæren i en periode på 12 på hinanden følgende måneder har fået fuld løn under sygdom i alt 120 dage.

Det skal specifikt fremgå af din ansættelseskontrakt, at "120-dages reglen" gælder for ansættelsesforholdet. Det er ikke tilstrækkeligt, at der eksempelvis er henvist til en personalehåndbog.

Hvis du bliver opsagt med forkortet varsel, anbefaler Teknisk Landsforbund, at du altid kontakter TLs medlemscenter hurtigst muligt og senest ved udløbet af det afgivne opsigelsesvarsel.

Funktionærens opsigelsesvarsel

I henhold til funktionærloven kan du fratræde med en måneds varsel (altså med opsigelse inden månedens udgang til fratrædelse ved den følgende kalendermåneds udgang).

Af bevismæssige årsager bør du altid opsigelse din stilling skriftligt.

Det er muligt at aftale, at dit opsigelsesvarsel er længere end en måned. Gør I det, skal I samtidig aftale, at arbejdsgiverens opsigelsesvarsel forlænges med samme antal måneder, som er lagt til dit opsigelsesvarsel.

Hvis du bliver opsagt, har du ret til selv at opsigelse din stilling med dit personlige opsigelsesvarsel.

Genansættelser – løbende opsigelser.

Teknisk Landsforbund oplever til tider, at vore medlemmer får tilbudt flere tidsbegrænsede ansættelser, eller bliver opsagt og inden deres fratræden på ny bliver tilbudt beskæftigelse, for på et senere tidspunkt igen at blive opsagt.

Det følger af retspraksis, at ancienniteten i nogle tilfælde kan regnes fra din første arbejdsdag – kontakt i disse tilfælde TLs medlemscenter.

Det følger af lov om tidsbegrænset ansættelse, at en tidsbegrænset ansættelse kun kan forlænges tidsbegrænset, hvis forlængelsen er begrundet i objektive forhold. Et sådant forhold kan eksempelvis være, at den person, som du er vikar for, vælger at forlænge sin barselsorlov. Hvis du er i tvivl, så kontakt TLs medlemscenter.

Suspension/fritstilling i opsigelsesperioden

Din arbejdsgiver kan i forbindelse med din opsigelse meddele, at du er *fritstillet* og derfor ikke skal møde på virksomheden, eller at du er *suspenderet* og fortsat skal være til disposition i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Bemærk, at en fritstilling, der er afgivet, ikke kan tilbagekaldes.

Hvis du er *fritstillet* i opsigelsesperioden, kan du godt starte på et nyt job samtidigt med, at du får udbetalt løn fra din tidligere arbejdsgiver. Der vil dog i nogle tilfælde kunne ske modregning i lønnen fra den tidligere arbejdsgiver.

Hvis du bliver *suspenderet*, er der ikke noget til hinder for, at du tager arbejde hos en anden arbejdsgiver, **så længe** du står til arbejdsgiverens rådighed.

Uanset om du er fritstillet eller suspenderet i opsigelsesperioden, må du ikke tage et job, hvor du konkurrerer med din tidligere arbejdsgiver, fordi du formelt set stadig er ansat og skal være loyal over for arbejdsgiveren.

Teknisk Landsforbund anbefaler, at du altid kontakter TLs medlemscenter, hvis du i opsigelsesperioden bliver suspenderet eller fritstillet.

Hvis du vil vide mere om reglerne for optjening og afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode, kan du læse pjecen "Kort om ferieloven".

Kan ansættelsesforholdet opsiges før tiltræden?

Der er intet til hinder for, at din arbejdsgiver opsiges dig, inden du skal tiltræde stillingen, men du har et krav på at tiltræde stillingen, og din arbejdsgiver kan derfor ikke afvise at tage imod arbejdskraften i opsigelsesperioden. Med andre ord har du krav på at få løn i perioden fra den aftalte tiltrædelsesdag og frem til udløbet af opsigelsesvarslet.

Tilsvarende kan du opsiges ansættelsesforholdet, før du skal tiltræde stillingen. Opsigelsesvarslet løber dog først fra tiltrædelsesdagen. Din arbejdsgiver har krav på at benytte arbejdskraften i opsigelsesperioden. Du skal derfor møde på arbejde på tiltrædelsesdagen til udløbet af opsigelsesvarslet.

Hvis du ikke tiltræder og arbejder i opsigelsesperioden, vil din opsigelse før tiltræden kunne berettige din arbejdsgiver til at kræve en erstatning svarende til halvdelen af din månedsløn. I særlige tilfælde vil arbejdsgiveren kunne kræve erstatning for sine annonceudgifter og i helt specielle tilfælde også for eventuelle udgifter til jobrekrutteringsfirmaer.

Kontakt derfor altid TLs medlemscenter, hvis du ønsker at opsiges din stilling inden tiltræden.

Fratrædelsesgodtgørelse

Hvornår har du krav på fratrædelsesgodtgørelse?

Hvis du på fratrædelsestidspunktet har været ansat i mindst 12 eller 17 år og er blevet opsagt af din arbejdsgiver, har du krav på en fratrædelsesgodtgørelse på 1 eller 3 måneders løn.

Din anciennitet på fratrædelsestidspunktet er altså afgørende. Du skal være opmærksom på følgende forhold:

- At ansættelsestiden regnes fra den faktiske tiltrædelsesdag og frem til fratrædelsesdagen, som er udløbet af dit opsigelsesvarsel - også selv om du er fristillet eller suspenderet.
- Hvis du, efter at være blevet opsagt af din arbejdsgiver, får tilbudt andet arbejde og derfor vælger selv at opgive din nuværende stilling, fortaber du ikke retten til fratrædelsesgodtgørelse, hvis du på fratrædelsestidspunktet har været ansat i enten 12 eller 17 år.
- At eventuel forudgående ansættelse som ikke-funktionær i virksomheden ikke tæller, medmindre andet er aftalt.
- Anciennitet kan ikke afbrydes af en virksomhedsoverdragelse.

Hvis du bortvises med rette, kan du miste retten til fratrædelsesgodtgørelse.

Hvordan beregnes fratrædelsesgodtgørelse?

Det er din sædvanlige løn, der skal beregnes fratrædelsesgodtgørelse af. Det vil sige din normale bruttoløn inkl. tillæg, som du modtager fast og regelmæssigt. Derudover medregnes arbejdsgiverens pensionsbidrag samt værdi af fri bil m.m. Fratrædelsesgodtgørelsen tillægges ikke feriepenge.

Udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling, det vil sige udløbet af opsigelsesvarslet.

Der betales ikke skat og arbejdsmarkedsbidrag af de første 8.000 kr. af din fratrædelsesgodtgørelse.

Usaglige afskedigelser

Hvis du på opsigelsestidspunktet har været ansat i et år, er du beskyttet mod usaglige afskedigelser. Hvis dine løn- og ansættelsesvilkår er reguleret af en overenskomst, kan du være beskyttet tidligere.

Arbejdsgiveren skal oplyse, **hvorfor** han har opsagt dig. Du kan enten blive afskediget på grund af virksomhedens forhold (besparelser, ordredning, omstrukturering m.m.) eller på grund af dine egne forhold (samarbejdsvanskeligheder, uegnethed m.m.).

Om en opsigelse er usaglig eller saglig beror på, om begrundelsen svarer til virkeligheden. Hvis eksempelvis arbejdsgiveren som begrundelse giver, at virksomheden har ordrenedgang og i opsigelsesperioden ansætter nye medarbejdere, taler meget for at opsigelsen er usaglig. Tilsvarende gælder, hvis opsigelsen er begrundet i dine forhold og begrundelsen ikke svarer til "virkeligheden".

Teknisk Landsforbund oplever til tider, at vores medlemmer får en skriftlig advarsel, inden de bliver afskediget. Hvis du modtager en advarsel, anbefaler vi derfor, at du **altid** kontakter TLs medlemscenter.

En række love sikrer lønmodtagerne mod at blive afskediget i særlige situationer. Eksempelvis er der et forbud mod at afskedige en lønmodtager, fordi vedkommende har fremsat ønske om at holde barsels- eller forældreorlov, eller fordi han/hun har fremsat krav om ligeløn m.m. Du er beskyttet af disse regler uanset, hvor kort tid du har været ansat.

Teknisk Landsforbund anbefaler, at du altid kontakter TLs medlemscenter, hvis du bliver opsagt.

Arbejdsgiverens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet

Hvis din arbejdsgiver misligholder ansættelsesforholdet og han ikke ophører på trods af at du eller TL skriftligt kræver, at han stopper, da kan du ophæve dit ansættelsesforhold og kræve erstatning. Hvad der menes med væsentlig misligholdelse, beror altid på en konkret vurdering, men Teknisk Landsforbund støder typisk på følgende tilfælde:

- Ubertrettiget bortvisning
- Grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, eksempelvis de tilfælde, hvor lønnen ikke bliver betalt rettidigt
- Arbejdsgivers konkurs eller død

Hvis der foreligger væsentlig misligholdelse, anbefaler Teknisk Landsforbund, at du **altid** kontakter TLs medlemscenter, så de kan hjælpe dig med at skrive breve og inddrive erstatningen.

Du skal dog være opmærksom på følgende forhold:

- Som oftest kan din arbejdsgiver ikke fortryde, at han har bortvist dig, og han kan derfor ikke kræve, at du vender tilbage til arbejde. Meget beror dog på, hvorfor du er blevet bortvist.
- Hvis din arbejdsgiver går konkurs, bliver dit tilgodehavende som udgangspunkt dækket via Lønmodtagernes Garantifond (LG). Se nærmere i forbundets pjece "Betalingstandsning og konkurs".

Funktionærens væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet

Din arbejdsgiver kan bortvise dig og kræve erstatning, hvis du væsentligt misligholder dit ansættelsesforhold. Hvornår du har "væsentligt misligholdt" ansættelsesforholdet, er

vanskeligt at sige på forhånd, men et eksempel herpå er, hvis du har stjålet fra arbejdspladsen eller konkurreret med din arbejdsgiver uden at have fået lov. Der skal meget til før der er tale om en "væsentlig misligholdelse".

Hvis din arbejdsgiver ønsker at påberåbe sig væsentlig misligholdelse, skal han gøre det straks. Hermed menes så snart han bliver bekendt med forholdet. Hvis din arbejdsgiver igennem længere tid har accepteret en forseelse, skal han give en advarsel, hvori der står, at en gentagelse af forseelsen vil medføre bortvisning.

Teknisk Landsforbund anbefaler, at du **altid** kontakter TLs medlemscenter, hvis du er blevet bortvist, eller hvis du har fået en advarsel med trussel om bortvisning.

Sygdom

Sygdom er lovligt forfald, og du har derfor krav på fuld løn under sygdom. Dette gælder også ved graviditetsbetingede sygdomme. Du kan læse mere om dine rettigheder i forbindelse med barsels- og forældreorlov i pjecen "Barsel og orlov".

Du har ikke krav på fuld løn, hvis du i forbindelse med en ansættelsessamtale har undladt at oplyse din arbejdsgiver om en lidelse, som efter almindelig lægelig opfattelse kan antages at have indflydelse på din arbejdsdygtighed. I særlige tilfælde kan arbejdsgiveren med rette bortvise dig, hvis du på **ansættelsestidspunktet** vidste, at du led af en sygdom, der ville medføre uarbejdsdygtighed.

Hvis din sygdom derimod er kureret og blusser op igen, skal din arbejdsgiver betale fuld løn.

I tilfælde af sygdom skal du altid underrette din arbejdsgiver. Hvordan og hvornår vil typisk fremgå af din ansættelseskontrakt og/eller personalehåndbog. Hvis dette ikke er tilfældet, anbefaler Teknisk Landsforbund, at du underretter din arbejdsgiver hurtigst muligt og senest 2 timer efter, du skulle have mødt.

Ved sygdom kan din arbejdsgiver forlange en lægeerklæring og efter 14 dages sygdom en varighedsattest eller en speciellægeerklæring. Hvis din arbejdsgiver beder om en lægeerklæring, skal han betale for den.

Arbejdsgiveren vil typisk anmode dig om at fremsende lægeerklæringen inden en bestemt dato. Det er **meget** vigtigt du overholder fristen eller oplyser din arbejdsgiver om, hvorfor erklæringen ikke kan fremsendes inden fristen. I modsat fald kan din arbejdsgiver i nogle tilfælde bortvise dig. Normalt udsteder læger først lægeerklæringer efter 3 dages sygdom. Det bliver også din arbejdsgiver nødt til at acceptere.

Din praktiserende læge kan udstede to typer erklæringer. Dels en mulighedserklæring, der forudsætter at du og din arbejdsgiver i fællesskab udarbejder en del af erklæringen, dels en "fri attest". Hvis arbejdsgiver kræver det, skal lægen udstede en "fri attest" vedrørende din sygdom. Opstår der problemer i relation til udstedelse af din lægeerklæring, skal du øjeblikkeligt kontakte TLs medlemscenter. Efter 14 dages sygdom, kan din arbejdsgiver kræve en varighedserklæring udarbejdet af en af dig valgt specialist. Læs mere om de forskellige typer lægeerklæring på www.sygeguide.dk

Du skal være opmærksom på, at det er dig selv, der bærer risikoen for at erklæringen kommer frem til din arbejdsgiver. Det gælder, selv om du har indgået en aftale med din læge om, at han sender lægeerklæringen til din arbejdsgiver. Derfor anbefaler Teknisk

Landsforbund, at du **altid** sørger for at få udstedt lægeerklæringen i forbindelse med lægekonsultationen. Din arbejdsgiver skal betale for lægeerklæringen.

Forskud og provision

Du har krav på at få forskud til at dække udgifterne ved dit arbejde – eksempelvis transport og hotel.

Vi oplever til tider, at vore medlemmer selv betaler for hotelophold m.m., hvorefter de får refunderet beløbet af deres arbejdsgiver.

Du skal være opmærksom på, at sådanne udlæg ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond (L.G.) i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs. Derfor anbefaler Teknisk Landsforbund, at du altid får et forskud, eller et kreditkort som din arbejdsgiver (alene) hæfter for.

Organisations og forhandlingsret

Du har altid ret til at organisere dig i faglige organisationer, ligesom du har altid adgang til at drøfte dine løn- og ansættelsesvilkår med din fagforening. Det gælder også, selv om arbejdsgiveren fortæller, at disse oplysninger er fortrolige.

Teknisk Landsforbund har til tider oplevet, at arbejdsgiveren forbyder medarbejderne at diskutere deres løn indbyrdes. Sådanne forbud er ugyldige.

Bonus – gratiale – aktieoptioner

Hvis det f.eks. fremgår af din ansættelseskontrakt, at du er omfattet af en bonusordning, og du fratræder din stilling, inden bonusen bliver udbetalt, har du krav på at få udbetalt en forholdsmæssig andel af bonusen.

Får du i forbindelse med din ansættelse tilbud om køb af værdipapirer anbefaler Teknisk Landsforbund, at du altid i forbindelse hermed kontakter TLs medlemscenter for at få råd og vejledning.

Teknisk Landsforbund er af den opfattelse, at værdipapirsrettigheder aldrig bør træde i stedet for almindelig løn.

Funktionærloven og lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold indeholder regler om retten til værdipapirer i forbindelse med fratræden, men der kan aftales bedre regler end lovens.

Hverv uden for tjenesten

Der er ikke noget til hinder for, at du påtager dig personlige fritidserhverv, f.eks. som formand for en idrætsklub. Det forudsætter dog, at det **ikke** griber ind i dit daglige arbejde.

Derimod kan din arbejdsgiver modsætte sig, at du påtager dig andet erhvervmæssigt arbejde uden hans samtykke. Du skal navnlig være opmærksom på, at du aldrig må tage arbejde i et andet konkurrerende firma uden hans udtrykkelige samtykke! Reglerne om arbejdsgivers mulighed for at forbyde andet ikke konkurrerende arbejde bliver ændret i efteråret 2022 pga. et EU-direktiv.

Det er altid en god ide at inddrage din arbejdsgiver og få hans/hendes accept, specielt hvis du er tvivl, om det er en "fritidsinteresse" eller egentligt lønnet bierhverv. Hvis du påtager dig et hverv i strid med reglerne, kan din arbejdsgiver bortvise dig.

Du har ret til at få fri til borgerligt ombud, eksempelvis hvis du bliver valgt til kommunalbestyrelsen, bliver indkaldt som domsmand, som tilforordnet ved valghandling eller som vidne. Selv om du har ret til at få fri, skal din arbejdsgiver **ikke** betale dig løn.

Frihed til at søge andet arbejde

Hvis du er blevet opsagt, eller selv har sagt op, har du krav på den nødvendige frihed til at søge andet arbejde, uden at arbejdsgiveren kan trække dig i løn. Det gælder uanset om du er ansat på prøve eller fastansat. Du har ikke krav på frihed til at skrive ansøgninger.

Du skal tage et vidtgående hensyn til din arbejdsgiver, og så vidt det er muligt placere jobsamtaler m.m. uden for arbejdstiden. Hvor meget frihed du skal have aftales fra gang til gang. Arbejdsgiveren kan ikke kræve at få at vide, hvem du søger andet arbejde hos.

Du må kun bruge friheden til at søge andet arbejde. Hvis du bruger friheden til andre ting, vil det være bortvisningsgrund.

Konkurrence- og kundeklausuler

Der kan aftales at der skal gælde kunde- og/eller konkurrenceklausuler i forbindelse med ansættelsesforholdet.

International forskning viser, at disse klausuler gør det svært for de berørte medarbejdere at gøre karriere. Medarbejdere med klausuler bliver dårligere betalt end tilsvarende medarbejdere uden klausuler. Tænk dig grundigt om inden du underskriver en klausul.

Vilkårene for disse klausuler afhænger af hvornår de er indgået, der gælder forskellige regler alt afhængig om klausulen er indgået før eller efter 1. januar 2016 og 15. juli 1999.

Du kan læse mere om reglerne i forbundets pjece "Ansættelsesklausuloven".