

Særaftale IX

Redigeret 2007
Opsigelse, afskedigelse, sygdom og opsigelse ved sygdom.

Dansk Industri, Tele Danmark A/S, CO-industri og Telekommunikationsforbundet har i forbindelse med tilpasning af Landsoverenskomst mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet til Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af industriansatte i Danmark indgået nærværende aftale.

Særaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale I i sin helhed. Særaftalen gælder dog ikke i Scansatel A/S.

Aftalen erstatter Funktionæroverenskomstens § 15, stk. 1-3 og supplerer Funktionæroverenskomstens § 14 og § 15, stk. 4.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1 i sin helhed.

1. Opsigelse

Opsigelse af medarbejderen sker efter funktionærlovens bestemmelser.

2. Det normale opsigelsesvarsel

Det normale opsigelsesvarsel fra selskabet er mindst:

- en måned til udgangen af en måned i de første 5 måneder efter ansættelsen
- tre måneder til udgangen af en måned efter 5 måneders ansættelse
- fire måneder til udgangen af en måned efter 2 år og 9 måneders ansættelse
- fem måneder til udgangen af en måned efter 5 år og 8 måneders ansættelse
- seks måneder til udgangen af en måned efter 8 år og 7 måneders ansættelse

Det normale opsigelsesvarsel fra medarbejderen er en måned til udgangen af en måned.

3. Særregel om opsigelsesvarsel

3.1

Opsigelse kan ske med kortere varsel end det almindelige varsel, eller uden varsel, såfremt medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesaftalen eller begår strafbart forhold.

3.2

Reglerne i lokalaftale 9.A om opsigelse om påtale af uacceptable arbejdsmæssige forhold (pkt. 2) og pkt. 5 nedenfor om høring af medarbejder og organisation gælder ikke ved opsigelse efter pkt. 3.1 ovenfor.

3.3

Lokalafdelingen orienteres snarest muligt om baggrunden for en sådan opsigelse.

4. Begrundelse og skriftlighed

Opsigelse skal være sagligt begrundet og ske skriftligt.

5. Høring

Forinden opsigelse af en medarbejder med mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse finder sted, skal selskabet give såvel lokalafdeling som medarbejderen selv adgang til at udtale sig i sagen.

Såfremt der ikke gives lokalafdeling og medarbejderen adgang til at udtale sig i sagen, vil forholdet ikke senere kunne danne selvstændigt grundlag for en opsigelse af medarbejderen.

Selskabet skal, til brug for lokalafdelingens og medarbejderens evt. udtalelse i sagen, udfærdige en skriftlig fremstilling af de faktiske forhold og opsigelsens årsag (rapport). Selskabet fastsætter en frist indenfor hvilken udtalelse i sagen skal være afgivet. Denne kan ikke fastsættes til under 8 dage.

6. Prøvelse af opsigelse

Uoverensstemmelse i sager om bortvisning og afskedigelse behandles lokalt i henhold til aftale af 3. maj 2002.

Den opsagte medarbejder kan ikke fratæde før en evt. rejst afskedigelsesnævns sag er gennemført. Hvis afskedigelsesnævnet beslutter, at medarbejderen skal genansættes, betragtes ansættelsesforholdet som uafbrudt.

7. Oplysning om afskedsårsag

Medarbejderen har, på begæring, til enhver tid ret til fra selskabet skriftligt at få oplysning om årsagen til opsigelsen.

8. Løn under sygdom

Der ydes fuld løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler.

9. Tilskadekomst under arbejdet

Skyldes afskedigelsen tilskadekomst under arbejdet, skal der normalt gå mindst et år fra tilskadekomsten til en eventuel fratædelse.

10. Afsked

Hvis tilkendegivelsen ikke medfører bedring af sygefraværet, kan afskedigelse ske i henhold til lokalaftale nr. 9.A om opsigelse, pkt. 2, sidste afsnit.

11. Øvrige bestemmelser

Øvrige bestemmelser om opsigelse, afskedigelse, sygdom og opsigelse ved sygdom fremgår af lokalaftale nr. 9.A-B, som kan opsiges i henhold til lokalaftalernes eget indhold.

København, den 30. januar 2001

For Dansk Industri

For CO-industri

For Tele Danmark A/S

For Telekommunikationsforbundet