

Funktionæransættelser

Funktionærloven finder anvendelse, når en medarbejder enten ved aftale – fx ansættelses-aftale – er omfattet af loven, eller når medarbejderen i henhold til funktionærloven har funktionærstatus.

Funktionærloven indeholder en række regler om ansættelsesvilkår for en funktionærs ansættelse i en virksomhed, og funktionærloven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for funktionæren.

Det betyder, at en medarbejder vil være omfattet af funktionærloven, når denne har funktionærstatus, også selvom medarbejderens ansættelseskontrakt enten direkte eller indirekte fraviger funktionærlovens mindstebeskyttelser.

Funktionærloven sikrer blandt andet medarbejdere:

- ✓ Ret til løn under sygdom
- ✓ Særlige opsigelsesvarsler
- ✓ Fratrædelsesgodtgørelse efter 12 års ansættelse
- ✓ Godtgørelse ved usaglig opsigelse efter 1 års ansættelse.

Du kan finde funktionærloven på retsinformation.dk

Hvad er en funktionær/funktionærstatus?

Funktionærloven opstiller en række betingelser for opnåelse af funktionærstatus. Afgørende for vurderingen af funktionærstatus er arbejdets art og medarbejderens arbejdstid.

Det er en bred misforståelse, at vurderingen af funktionærstatus afhænger af, om medarbejderen er time- eller månedslønnet. En funktionær kan ansættes som både måneds- og timelønnet.

Funktionærloven opstiller 3 betingelser for lovens anvendelse:

1 Arbejdets art

Medarbejderen er beskæftiget ved – eller i det væsentligste (mere end 50 %) – ved:

- a. Handelsarbejde i form af køb og salg, fx butiksarbejde eller kontorarbejde
- b. Klinisk- eller teknisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller fabriksmæssig art
- c. Arbejdsledere, fx lede og føre tilsyn med andre ansatte på vegne af arbejdsgiver.

2 Mere end 8 timer ugentligt

Medarbejderens arbejdstid udgør gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt hos samme arbejdsgiver. Der er tale om en gennemsnitlig arbejdstid. Betingelsen er derfor opfyldt, hvis medarbejderen fx arbejder 20 timer den ene uge og 0 timer den efterfølgende uge.

3 Tjenestestilling

Medarbejderen er ansat i en tjenestestilling og er underlagt arbejdsgivers instruktioner. Der skal altså bestå et over- og underordningsforhold mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Der skal altid foretages en konkret vurdering af, hvorvidt en medarbejder har funktionærstatus, og ansættelsen er omfattet af funktionærloven.

Derfor anbefaler vi, at du kontakter Frie Selvstændige for en konkret og individuel vurdering, hvis du er i tvivl om, hvorvidt din medarbejder er funktionær eller ej.