

ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR

VÆSENTLIGE ÆNDRINGER

Det hænder, at arbejdsgiveren under ansættelsen vil ændre dine ansættelsesvilkår. Der kan være tale om, at du skal gå op eller ned i tid, ændring i placering af arbejdstid, bortfald af tillæg, ny stilling, flytning af arbejdssted som medfører forøget transporttid og omkostninger, o.s.v. Det vil altid kræve en konkret vurdering for at fastslå, om en ændring er væsentlig eller ej.

Væsentlige vilkårsændringer skal varsles med samme varsel, som dit individuelle opsigelsesvarsel (Se nedenfor). Du har ikke pligt til at acceptere de nye vilkår. Hvis du ikke ønsker at acceptere de nye vilkår, skal du straks give din arbejdsgiver besked herom. I forbindelse hermed er det vigtigt, at du får afklaret, om din arbejdsgiver ønsker, at du fortsætter på uændrede vilkår, eller om du skal fratræde din stilling ved varslets udløb.

MINDRE ÆNDRINGER

Der kan også være tale om, at virksomheden skifter navn, får ny ejerkreds, fusionerer med en anden virksomhed, du får nyt ansvarsområde, mindre ændring af arbejdstid, interne omlægninger, ændringer inden for stillingens indhold eller andet. Sådanne mindre væsentlige ændringer har du pligt til at acceptere. I nogle tilfælde vil mindre ændringer dog skulle varsles med et kortere passende varsel.

Hvis du får et nyt ansættelsesbrev, skal du være opmærksom på, om der er ændringer i ansættelsesvilkårene. Hvis der er tale om ændringer af væsentlige vilkår, opfordrer vi dig til at kontakte din tillidsrepræsentant eller kredsens, så vi kan vurdere ændringerne og rådgive dig konkret.

VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE

En virksomhedsoverdragelse kan blandt andet ske ved almindeligt salg, ved fusion eller ved forpagtning. Ved virksomhedsoverdragelse overtager den nye arbejdsgiver alle forpligtelserne over for dig og overdragelsen kan ikke i sig selv begrunde en opsigelse. En opsigelse vil kun kunne begrundes, hvis den skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Din nye arbejdsgiver indtræder også i indgåede overenskomster, medmindre de konkret opsiges i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Din anciennitet flytter også med over i den nye virksomhed. Det sker helt automatisk.

FUNKTIONÆRLOVENS OPSIGELSESVARSEL

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel
Fra 0 til 5 mdr.	1 md.
Fra 6 mdr. til under 2 år og 9 mdr. 3 mdr.	
Fra 2 år og 9 mdr. til under 5 år og 8 mdr..	4 mdr.
Fra 5 år og 8 mdr. til under 8 år og 7 mdr.	5 mdr.
Over 8 år og 7 mdr.	6 mdr.