

FUNKTIONÆRLOVEN

GÆLDENDE

LBK nr 1002 af 24/08/2017

Beskæftigelsesministeriet

Funktionærloven

Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Herved bekendtgøres lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf.

lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009, med de ændringer, der følger af § 5 i lov nr. 647 af 12. juni 2013, lov nr. 52 af 27. januar 2015, § 14 i lov nr. 1565 af 15. december 2015 og § 8 i lov nr. 285 af 29. marts 2017.

§ 1. Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.

Stk. 2. Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

Stk. 3. Denne lovs bestemmelser kommer ikke til anvendelse på tjenestemænd - eller aspiranter til tjenestemandstillinger - under staten, folkeskolen, folkekirken eller kommunerne, på de af sømandsloven af 7. juni 1952 omfattede funktionærer eller på de af lov om lærligeforhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.

Stk. 4. Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.

§ 2. Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

- 1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,
- 2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Stk. 7. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. På funktionærens begæring skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 8. Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Stk. 9. Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder.

Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til

virksomhedens tarv, er han dog - mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter - berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.

Stk. 10. Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

§ 2 a. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 og 3 måneders løn.

Stk. 2. Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 2 b. Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

Stk. 2. Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 3. Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser ham fra tjenesten, og funktionæren ved afbrydelsen har krav på højst 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2, er arbejdsgiveren pligtig til, såfremt almindelige

erstatningsregler ikke måtte medføre et større ansvar, at udrede en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket den ansatte den pågældende dag lovligt kunne have været opsagt, eller - såfremt han allerede var opsagt - til opsigelsesfristens udløb. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.

Stk. 2. Har funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet krav på mere end 3 måneders varsel, bliver erstatningen at fastsætte efter de almindelige erstatningsregler. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.

Stk. 3. Denne paragrafs bestemmelser kommer også til anvendelse, når funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.

§ 4. Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forlader af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn.

§ 5. Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under

sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Stk. 3. Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.

Stk. 4. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

§ 6. En funktionærs indkaldelse til aftjening af værnepligt, såvel civil som militær, berettiger ikke arbejdsgiveren til at afskedige funktionæren, men forholdet kan kun afvikles gennem opsigelse i henhold til § 2, og funktionæren har ret til løn i overensstemmelse med nærværende paragrafs stk. 2. Funktionæren er dog pligtig at underrette arbejdsgiveren, så snart han modtager meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen, dog tidligst så lang tid forinden indkaldelsen, at funktionæren efter reglerne i § 2, stk. 6, kunne have opsagt tjenesteforholdet til ophør ved udgangen af den forud for indkaldelsestidspunktet liggende måned. Undladelse heraf berettiger arbejdsgiveren til ved den første indkaldelse at hæve forholdet uden varsel fra indkaldelsesdagen og ved senere indkaldelser at kræve erstatning for det tab, der er forvoldt ved undladelsen af at give underretning.

Stk. 2. Medens en funktionær ikke har krav på løn under den første indkaldelse, er arbejdsgiveren under senere indkaldelser pligtig at betale løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned.

Stk. 3. Efter genindkaldelse til militærtjeneste har funktionæren ret til at genindtræde i sin stilling med uændret anciennitet. Hvis funktionæren vil benytte sig af denne ret, påhviler det ham samtidig med, at han giver underretning om indkaldelsen, jf. stk. 1, at meddele arbejdsgiveren dette, og han er i så tilfælde forpligtet til ved hjemsendelsen at genindtræde i stillingen.

§ 7. Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselorlov. Barselorloven anses dog i alle tilfælde for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i barsellovens § 6, stk. 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.

Stk. 2. Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i barsellovens § 6, stk. 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren opsigter funktionæren inden barselorlovens påbegyndelse eller i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens påbegyndelse.

§ 8. Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 9. Såfremt en funktionærs arbejde i arbejdsgiverens tjeneste medfører udgifter til rejse, ophold uden for hjemstedet o.lign., har funktionæren krav på, at alle nødvendige udgifter hertil bæres af

arbejdsgiveren, og denne er pligtig at yde funktionæren passende forskud til afholdelse af disse udgifter. Dette gælder også, hvor de nævnte udgifter ifølge aftale udredes af aftalt løn eller provision, men det stedfundne salg ikke muliggør dækning af sædvanemæssige omkostninger.

Stk. 2. Forskud på provision kan af arbejdsgiveren kun kræves dækket af funktionærens løntilgodehavende eller indtjente provision og ikke indtales som almindelig gældsforordning.

Stk. 3. De i §§ 2 b, 3, 5, 6, 7 og 8 omhandlede ydelser udregnes for provisionslønnede funktionærer på grundlag af den provisionsindtægt, som funktionæren antagelig ville have oppebåret, såfremt han ikke var blevet hindret i sin virksomhed i de pågældende tidsperioder.

§ 10. Funktionærene har ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser og give oplysninger til deres organisation om deres egne løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 2. Ethvert personale har - uanset størrelsen - ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 3. Såfremt der under forhandlingerne ikke opnås enighed mellem parterne, eller en part unddrager sig forhandling, har enhver af parterne ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingsmand efter reglerne i §§ 11-13.

§ 11. De i § 10 omhandlede mæglingmænd beskikkes for hver sag, i København og på Frederiksberg af Arbejdsretten, i det øvrige land af direktøren for statsforvaltningen.

Stk. 2. Henvendelse om beskikkelse af en mæglingsmand skal fremsættes skriftligt vedlagt en kort sagsfremstilling.

§ 12. Senest 5 dage efter sin beskikkelse indkalder mæglingmanden parterne til forhandling og berammer tid og sted for denne.

Stk. 2. Det er mæglingmandens opgave ved de under hans forsæde stedfindende forhandlinger at søge opnået enighed mellem parterne. For så vidt dette ikke lykkes, afgiver mæglingmanden til

den beskikkende myndighed en rapport om forhandlingerne. Bekræftet afskrift af rapporten skal samtidig tilstilles parterne.

§ 13. Undladelse af at give møde for mæglingssmanden straffes med bøde, der tilfalder statskassen.

§ 14. Mæglingssmændene oppebærer vederlag, der fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Stk. 2. De med mæglingen forbundne udgifter udredes forskudsvis af det offentlige, men betales med halvdelen af hver af parterne.

§ 15. En funktionær er berettiget til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan røgtes uden ulempe for virksomheden.

§ 16. Efter at funktionæren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal arbejdsgiveren - uden afkortning i lønnen - give ham den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Funktionæren skal herunder tage tilbørligt tilsyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

§ 17. (Ophævet)

§ 17 a. Såfremt en funktionær, der ifølge aftale eller sædvane delvis vederlægges med tantieme, gratiale eller lignende ydelser, fratræder sin stilling i et løbende regnskabsår, tilkommer der ham en i forhold til hans ansættelsestid i regnskabsåret afpasset andel af den ydelse, han ville have fået udbetalt, dersom han havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, ydelserne i øvrigt udbetales.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse på købe- eller tegningsrettigheder til aktier m.v., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold.

§ 18. (Ophævet)

§ 18 a. (Ophævet)

§ 19. Det er forbudt ved avertering at angive, at der søges eller foretrækkes militærfri arbejdskraft, eller at den stillingssøgende er militærfri.

Stk. 2. Det er forbudt ved avertering at angive, at ansættelse er betinget af kapitalindskud, eller at en ansøger, der kan stille kapitalindskud, foretrækkes.

Stk. 3. Såfremt en virksomhed gennem avertering, ved hvilken den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger personale, skal det af annoncen tydeligt fremgå, hvilken foruddannelse og øvrige kvalifikationer ansøgere skal være i besiddelse af, samt mindstelønnen for det pågældende arbejde.

Stk. 4. Såfremt der som forudsætning for tiltrædelse af en stilling kræves indbetalt kontant depositum, skal virksomhedens navn og adresse nævnes i annoncen.

Stk. 5. Overtrædelse af disse bestemmelser medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.

§ 20. Såfremt en funktionær skal stille penge eller andre værdier som sikkerhed, skal det som sikkerhed stillede indsættes eller deponeres i et pengeinstitut og må kun kunne hæves ved arbejdsgiverens og funktionærens underskrift.

Stk. 2. Overtrædelse af denne bestemmelse medfører straf af bøde, der tilfalder statskassen.

§ 21. De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, hvorefter bestemmelserne i §§ 2, 5 og 7, stk. 2, kan fraviges i særlige tilfælde, såfremt hensyn til funktionæren taler herfor.

§ 22. Denne lov, der ikke gælder for Færøerne, træder i kraft straks.

Stk. 2. Fra lovens ikrafttræden ophæves lov nr. 168 af 13. april 1938 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer i private erhvervsvirksomheder.

Stk. 3. Ved kgl. anordning kan loven sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 77 af 20. marts 1964 om ændringer i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 1964.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 1, nr. 5, finder ikke anvendelse på forskud på provision, der er ydet før lovens ikrafttræden.

Lov nr. 224 af 19. maj 1971 om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1971.

Lov nr. 313 af 10. juni 1976 om ændring af forskellige lovbestemmelser med 20 års aldersgrænse m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 14

Loven træder i kraft den 1. november 1976.

§ 15

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1-4, 6, 8 og 10 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Færøerne, og ændringerne i §§ 4-11 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland.

Lov nr. 162 af 12. april 1978 om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 5

Loven træder i kraft den 1. juli 1978.

§ 6

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Ændringerne i §§ 1, 3 og 4 kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 287 af 24. april 1996 (Fratrædelsesgodtgørelser) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 340 af 2. juni 1999 (Fuld løn til gravide funktionærer under sygdom, konkurrence- og kundeklausuler)²⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. § 1, nr. 1, træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. § 1, nr. 2, 3 og 4, træder i kraft den 15. juni 1999 og har virkning for forpligtelser, der indgås den 15. juni 1999 eller senere.

§ 4

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 444 af 7. juni 2001 (Ændring af timegrænse) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende.

Lov nr. 132 af 20. marts 2002 (Forlængelse af revisionsfristen) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. april 2002.

Lov nr. 371 af 28. maj 2003 (Gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse)⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juni 2003.

Lov nr. 310 af 5. maj 2004 (Brug af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2004.

Stk. 2. Loven finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der er etableret før lovens ikrafttræden, for tildelinger, der sker efter lovens ikrafttræden.

Lov nr. 1414 af 22. december 2004 (Ophævelse af revisionsbestemmelsen) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 1416 af 22. december 2004 (Ophævelse af 18-års-grænsen i § 2 b) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Loven har virkning for afskedigelser, der foretages efter lovens ikrafttræden.

Lov nr. 542 af 24. juni 2005 om regional statsforvaltning indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

Stk. 2. (Udelades)

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 55

Stk. 1. Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

Stk. 2. (Udelades)

Lov nr. 312 af 30. april 2008 (Administrative lettelser på funktionærrettens område) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juni 2008.

§ 3

Loven gælder ikke for Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 647 af 12. juni 2013 (Ændret organisering af statsforvaltningerne, regelforenklinger og omkostningsdækkende egenbetaling på det familieretlige område m.v.) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 25

Loven træder i kraft den 1. juli 2013.

§ 27

Stk. 1. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Stk. 2. (Udelades)

Stk. 3. (Udelades)

Stk. 4. (Udelades)

Lov nr. 52 af 27. januar 2015 (Forenkling vedrørende fratrædelsesgodtgørelse) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. februar 2015.

Stk. 2. Loven finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter lovens ikrafttræden.

§ 3

Loven gælder ikke for Grønland, men kan ved kongelig anordning sættes i kraft for Grønland med de ændringer, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 1565 af 15. december 2015 om ansættelsesklausuler indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 12

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2. Loven har virkning for aftaler om ansættelsesklausuler, der indgås den 1. januar 2016 eller senere.

Stk. 3. Aftaler om jobklausuler, som inden den 1. januar 2016 er indgået i overensstemmelse med de hidtil gældende regler, kan fortsat opretholdes indtil den 1. januar 2021.

Stk. 4. Bestemmelser om brug af ansættelsesklausuler i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2016 bevarer deres gyldighed indtil det tidspunkt, hvor den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse på aftaler om konkurrence- og kundeklausuler indgået før den 1. januar 2016. For sådanne aftaler finder de hidtil gældende regler anvendelse.

§ 16

Stk. 1. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. (Udelades)

Beskæftigelsesministeriet, den 24. august 2017

Troels Lund Poulsen

/ Vibe Westh

Officielle noter

Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EF-Tidende 1999 nr. L 175, s. 43) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).

1. Lovændringen vedrører § 7, § 18, § 18 a, og § 21
2. Lov nr. 340 af 2. juni 1999 blev bekendtgjort i Lovtidende den 3. juni 1999.
3. Lovændringen vedrører § 1.
4. Lov nr. 444 af 7. juni 2001 blev bekendtgjort i Lovtidende den 8. juni 2001.
5. Lovændringen vedrører § 3.
6. Lovændringen vedrører §§ 1, 2, og 3.
7. Lovændringen vedrører § 17 a, stk. 2.
8. Lovændringen vedrører § 3.

9. Lov nr. 1412 af 22. december 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 27. december 2004.
10. Lovændringen vedrører noten til lovens titel samt § 2 b.
11. Lov nr. 1416 af 22. december 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 27. december 2004.
12. Lovændringen vedrører § 11.
13. Lovændringen vedrører § 7.
14. Lovændringen vedrører § 2, § 10, § 11, og § 13, samt ophæver § 17.
15. Lovændringen vedrører § 11.
16. Lovændringen vedrører § 2 a.
17. Lovændringen vedrører §§ 18, og 18 a, og § 21.