

Overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA) og Yngre Læger (YL) for ansatte speciallæger i almen praksis

Bilag 3

(Aftalt ved overenskomstindgåelsen den 17. november 2020)

Bestemmelser om afskedigelse og afskedigelsesnævn for ansatte omfattet af funktionærloven

Pkt. 1.

Overenskomstens parter henstiller til, at der sikres medarbejderen størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren inden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter opsigelsen med medarbejderen. Særligt i de situationer, hvor praksis lukker, henstiller parterne til, at arbejdsgiver så tidligt i forløbet som muligt orienterer medarbejderen om en mulig opsigelse.

Pkt. 2.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.

Pkt. 3.

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til medarbejderen. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse.

Pkt. 4.

Ved opsigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Overenskomstens parter anbefaler, at sager om påståede urimelige opsigelser behandles hurtigst muligt.

Pkt. 5.

Har medarbejderen på opsigelsestidspunktet været ansat uafbrudt i 12 måneder, kan opsigelsesgrundlaget anfægtes. Hvis opsigelsen ikke er sagligt begrundet i enten medarbejderens forhold eller i arbejdsgivers forhold, er medarbejderen berettiget til en godtgørelse efter funktionærlovens regler.

Pkt. 6.

Anciennitetskravet i pkt. 5 er ikke til hinder for, at medarbejderen kan anfægte opsigelsen efter anden særlovgivning der måtte være overtrådt ved opsigelsen.

Pkt. 7.

Anfægtes arbejdsophøret eller opsigelsesgrundlaget, kan der fra medarbejderens side anmodes om en forhandling mellem arbejdsgiver og medarbejder med deltagelse af organisationerne. En sådan forhandling skal normalt være afsluttet inden for 2 uger efter, at begæringen er fremsat, dog senest 4 uger efter, medmindre andet aftales mellem overenskomstens parter. Når organisationerne har deltaget i forhandlingen og uden at enighed kunne opnås, finder de følgende punkter anvendelse.

Pkt. 8.

Ved fortsat uenighed efter forgæves forhandling med deltagelse af organisationerne, kan YL på vegne af medarbejderen indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være PLA i hænde senest 4 uger efter den resultatløse organisationsforhandling. Parterne kan skriftligt aftale, at fristen for indgivelse af klageskrift forlænges.

Pkt. 9.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden og består af 2 repræsentanter valgt af PLA og 2 repræsentanter valgt af YL, samt en af aftaleparterne valgt opmand, der skal være dommer. Kan enighed om opmanden ikke opnås, udpeges denne af Arbejdsrettens formand jfr. Arbejdsretslovens § 27.

Afskedigelsesnævnet er kompetent til at behandle tvister om påstået uberettiget afskedigelse, jf. funktionærloven samt tvister i forbindelse med en bortvisning eller en ophævelse af ansættelsesforholdet. Ved enighed mellem parterne kan kompetencen udvides til øvrige tvister i forbindelse med et arbejdsophør.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Pkt. 10.

Parterne forpligter sig til at anvende afskedigelsesnævnet ved behandling af de af nævnets kompetence omfattede tvister, og de giver afkald på at lade sådanne tvister behandle ved andre fora eller understøtte medlemmerne i sådanne tilfælde. Ved enighed mellem parterne kan tvister, der er omfattet af nævnets kompetence, behandles ved et andet forum.