


medarbejderen ofte af få en godtgørelse i stedet, og den kan udgøre op til 1 ½ års løn (!).

Du kan finde reglerne om afskedigelse af gravide medarbejdere på  <http://franciskaner.dk/bind4>

Forpligtelser i opsigelsesperioden, herunder loyalitetsforpligtelser

I opsigelsesperioden fortsætter ansættelsesforholdet som udgangspunkt på helt normal vis: Medarbejderen skal udføre sit arbejde loyalt og ordentligt, og modtager fuld løn inkl. alle normale tillæg, goder osv. indtil opsigelsesvarslet udløber.

Medarbejderens loyalitetsforpligtelse overfor dig under ansættelsesforholdet gælder også i opsigelsesperioden. Denne loyalitetsforpligtelse forhindrer f.eks. medarbejdere i at arbejde hos en konkurrent under ansættelsen hos dig, men denne del af loyalitetsforpligtelsen ophører samtidig med ansættelsen hos dig, hvis der ikke er aftalt en konkurrenceklausul.

Men medarbejderen må gerne i opsigelsesperioden søge andet arbejde, også hos en konkurrent, ligesom medarbejderen må forberede konkurrerende virksomhed, så længe han/hun ikke gør noget i opsigelsesperioden, der er i direkte konkurrence med dig.


Hvis medarbejderen er funktionær, skal du også give fri til ansættelsessamtaler.

Dine forpligtelser og rettigheder over for medarbejderen fastholdes som udgangspunkt også i opsigelsesperioden. Dvs. du skal betale normal løn, og give medarbejderen normal adgang til arbejdspladsen mv.

Konflikter

På en arbejdsplads er det naturligt, at der ind imellem er små konflikter. Uenighed er ikke i sig selv skidt men kan vise, at der er flere veje frem. Grundlæggende har du som arbejdsgiver og din ansatte ikke de samme interesser, og ind imellem fører det til uenighed. Men i arbejdsgruppen er parterne ikke lige: Du er som arbejdsgiver den, der beslutter om samarbejdet fortsætter eller ophører. Så selvom begge parter bør medvirke til at få et velfungerende arbejdsmiljø, er det dit ansvar at skabe rammer for, at det kan lade sig gøre.

Det er lettest helt at forebygge alvorlige konflikter, og det kan blandt andet gøres ved, at der er klar kommunikation fra din side om, hvad du forventer dig af din medarbejder. Samtidig kan du give medarbejderen mulighed for at foreslå ændringer, forbedringer og fremsætte ønsker til arbejdspladsen fremover, for eksempel ved medarbejder udviklingsamtaler, som vi kort beskrev i kapitel 3.

Hvis konflikterne tager overhånd, det vil sige fylder for meget i jeres hverdag eller generer udførelsen af arbejdet, skal du tage skridt til at få dem stoppet. Løsningen er som regel kommunikation. Hvis du er medlem af en arbejdsgiverforening eller på anden måde har adgang til rådgiverassistance, kan det være en god støtte at få drøftet sagen igennem med en erfaren rådgiver. Du kan finde henvisning til relevant rådgivning på  <http://franciskaner.dk/bind4>.

Advarsel

En ”advarsel” i ansættelsesmæssig sammenhæng er en skriftlig påtale, som du giver medarbejderen, hvis medarbejderen ikke har overholdt ansættelsesaftalen. Hvis medarbejderen gentager en