

Indledning

Funktionærloven i den danske ansættelsesret

1. Arbejdsmarkedets aftalefrihed

Funktionærloven indeholder beskyttelsespræceptive bestemmelser om forskellige vilkår i et ansættelsesforhold for den kategori af lønmodtagere, der kaldes funktionærer. Det begreb er defineret i funktionærloven selv med arbejdets art (§ 1, stk. 1) og eksistensen af en tjenestestilling (§ 1, stk. 2) som afgørende kriterier. Funktionærloven regulerer privatretlige retspositioner *inter partes*, og funktionærloven er en del af den specielle obligationsret. Dansk arbejds- og ansættelsesret hviler som andre dele af obligationsretten på et udgangspunkt om aftalefrihed. Løn- og arbejdsforhold fastlægges som udgangspunkt ikke ved lovgivning, men ved individuelle ansættelsesaftaler mellem arbejdsgiver og ansat og ved kollektive overenskomster. Inden for ansættelsesretten har aftalefriheden i en årrække kun været et udgangspunkt med væsentlige modifikationer. Funktionærloven fra 1938 og den næsten samtidigt vedtagne ferielov var eksempler på lovgivning, der greb ind i parternes aftalefrihed i et ansættelsesforhold og fastlagde beskyttelsespræceptive regler om specifikke arbejdsforhold. Funktionærloven sætter grænser for det, der gyldigt kan aftales både individuelt og i kollektive overenskomster. Det indgreb i aftalefriheden, der ligger i funktionærloven – og i størstedelen af den øvrige ansættelsesretlige lovgivning – er som oftest begrundet i hensynet til beskyttelse af lønmodtagerne.

Inden for det ansættelsesretlige område pågår løbende en international retsudvikling, der navnlig finder sted i samarbejdet i Den Europæiske Union (EU) og Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO). Særligt inden for de seneste godt 15 år har der flere gange måtte foretages ændringer af funktionærloven som følge af nye EU-direktiver eller som følge af udviklingen i EU-Domstolens praksis. Uanset de skete ændrin-

ger har funktionærloven præsteret at kunne overleve frem til i dag, og loven har tilpasset sig den internationale retsudvikling, og den er fortsat en ansættelsesretlige lov af væsentlig praktisk betydning.

2. Funktionærloven i dansk og international arbejds- og ansættelsesret

På regionalt plan har den internationale retsudvikling været præget af en tiltagende retlig regulering af arbejdsmarkedsforhold inden for rammerne af EU. De lovændringer, der er gennemført i funktionærloven inden for de senere år, har som nævnt for en stor dels vedkommende været foranlediget af EU-direktiver. Hertil kommer, at funktionærloven i betydeligt og tiltagende omfang suppleres af ansættelsesretlig speciallovgivning, der gennemfører EU-direktiver. Af stor praktisk betydning er den EU-direktivbaserede lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder samt forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Denne lovgivning supplerer saglighedskravet til opsigelser i funktionærlovens § 2 b med kriterier, der som hovedregel er forbudt at tillægge betydning ved ansættelse og afskedigelse m.v. Af ny lovgivning kan også fremhæves Lov nr. 223 af 22. marts 2006 om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, der gennemfører Rdir. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS. Loven regulerer inden for sit område et forhold, der i dag betragtes som lovligt forfald. Denne lov må der selvsagt også tages højde for ved anvendelsen af de funktionærretlige regler.

Funktionærlovens historiske udvikling gennemgås i hovedtræk nedenfor. En udførlig ældre gennemgang findes i H. G. Carlsen: *Træk af Funktionærrettens Udvikling*, København 1960.

3. Funktionærlovens udvikling

3.1. Retsudviklingen før 1938

Domstolene havde længe før vedtagelsen af funktionærloven i 1938 udviklet et sæt almindelige ansættelsesretlige (obligationsretlige) regler, der indeholdt en vis lønmodtagerbeskyttelse. Disse domstolsskabte reg-

ler har dog kun haft »udfyldende« karakter, idet de har tjent til at løse tvister, hvis parterne ikke selv havde truffet udtrykkelig aftale om et vilkår for ansættelsesforholdet. De udfyldende regler har dermed ikke for en lønmodtager nogen beskyttelsespræceptiv karakter, idet de ikke kan anvendes, hvis parterne selv har truffet udtrykkelig aftale om det pågældende vilkår. Betydningen af de udfyldende ansættelsesretlige regler er dalende efter at det fra 1. juli 1993 er lovpligtigt for arbejdsgivere at udarbejde skriftlige ansættelsesbeviser, jf. lov om ansættelsesbeviser. Hvis arbejdsgiver overholder sin oplysningspligt efter ansættelsesbevisloven, vil det næppe eller kun sjældent forekomme, at domstolene må bringe udfyldende obligationsretlige regler i anvendelse.

3.2. Funktionærloven af 1938

Indenrigsministeriet nedsatte i 1923 et udvalg under det dengang eksisterende Socialråd (Funktionærudvalget af 1923). Udvalget afgav i 1929 en betænkning, der indeholdt et udkast til en funktionærlov. Men betænkningen fra 1929 resulterede ikke i lovgivningsinitiativer. Det Konservative Folkeparti fremsatte i 1937 et forslag til en lov om individuelle arbejdsaftaler (*RT 1937-38 A, sp. 2485*). Under udvalgsarbejdet i Rigsdagen blev lovforslaget ændret gennemgribende (*RT 1937-38 B, sp. 2073ff.*). Det reviderede lovforslag blev vedtaget af Rigsdagen den 13. april 1938 og trådte i kraft den 1. november 1938 som Lov nr. 168 af 13. april 1938 om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer i private Erhvervsvirksomheder.

Funktionærloven fra 1938 forblev i kraft indtil en lovændring i 1948. Forholdene under Besættelsen førte til vedtagelsen af Lov nr. 349 af 29. juni 1940 om midlertidige Ændringer i og Tillæg til Lov nr. 168 af 13. april 1938 om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer i private Erhvervsvirksomheder. Loven fra 1940 fandt anvendelse, såfremt arbejdsgiverens virksomhed var kriseramet på grund af f.eks. restriktioner fra det offentliges side, kreditindskrænkninger, vare- eller råstofmangel, svigtende afsætnings- eller arbejdsmuligheder eller lignende, jf. § 1. Lovens § 2 hjemlede bl.a. opsigelse af funktionærer med forkortede opsigelsesvarsler. 1940-loven trådte i kraft den 1. juli 1940 og gjaldt indtil den 1. april 1941. I besættelsesårene blev loven løbende forlænget frem til den 31. marts 1946. Som eksempel på anvendelsen af denne lovgivning se *UfR 1943.322 H*.

UfR 1943.322 H. Efter at A i ca. 9 år havde været ansat som ekspeditrice i en detailforretning, der hovedsagelig handlede med smør, fedt, margarine og æg, blev hun i september 1941 opsagt til fratræden den 1. november s. å. under henvisning til, at forretningen var kriseram. Ved afgørelsen heraf fandtes en sammenligning alene med året 1940, hvor særlige forhold gjorde sig gældende, ikke at kunne benyttes som grundlag. Året 1941 karakteriseredes i sammenligning med årene 1938 og 1939 væsentligst ved en stærk nedgang i forretningens margarineindkøb, hvilket dog til dels opvejedes ved en stigning i smørmarkedet. Under hensyn hertil og til, at bruttooverskuddet i de nævnte 4 år var ret ensartet, fandtes det betænkeligt at antage, at afskedigelsen havde været berettiget iht. Lov nr. 349 af 29. juni 1940 om Midlertidigt Tillæg til Funktionærloven, jf. Lov nr. 85 af 28. februar 1941.

3.3. Funktionærloven af 1948

Arbejds- og Socialministeriet nedsatte den 16. april 1946 et udvalg om revision af funktionærloven. Udvalget afgav betænkning i 1947. På grundlag af udvalgets betænkning fremsatte arbejdsminister *Marius Sørensen* den 20. februar 1948 et forslag til en ny funktionærlov (*RT 1947-48 A, sp. 3969*). Lovforslaget blev vedtaget som Lov nr. 261 af 9. juni 1948 om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer. Funktionærloven af 1948 udvidede lovens område med funktionærer i den offentlige sektor. Lovens § 1, stk. 3, undtog tjenestemænd eller aspiranter til tjenestemandstillinger under Staten, Folkeskolen, Folkekirken eller kommunerne samt funktionærer omfattet af sømandsloven og lærlinge. Funktionærloven af 1948 blev ændret ved Lov nr. 409 af 3. december 1952, hvorved lovens forhandlingsretsregler blev udstrakt til også at gælde for funktionærer inden for søfarten.

3.4. Funktionærloven af 1964

Funktionærloven af 1948 blev ændret i 1964 og bekendtgjort som Lovbkg. nr. 131 af 29. april 1964. Flere centrale regler i funktionærloven, der fortsat er gældende, blev indført ved denne lovændring. Det gælder bl.a. den senere ændrede 15-timersregel i funktionærlovens § 1; reglen i § 2 b om godtgørelse ved usaglig opsigelse og § 2, stk. 7, om skriftlige opsigelser. Lovændringen fra 1964 er omtalt i *H. G. Carlsen: Ændringer i Funktionærloven, UfR 1964 B 168ff.*

3.5. Lovændringen i 1969

De dagældende bestemmelser i funktionærlovens § 2 a, stk. 4, og § 3, stk. 5, blev ophævet ved § 8 i Lov nr. 333 af 18. juni 1969 om ændring af forskellige lovbestemmelser om fortrinsret i tilfælde af konkurs m.v.

3.6. Lovændringerne i 1971, 1976 og 1978

Funktionærlovens § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse blev indsat i funktionærloven ved lovrevisionen i 1971 (FT 1970/71 A, sp. 1243ff.). Reglerne i lovens § 2 b om aldersbetingelse for ret til godtgørelse for usaglig opsigelse og § 7 om graviditet blev ændret ved lovrevisionerne i 1976 henholdsvis 1978, jf. § 9 i Lov nr. 313 af 10. juni 1976 om ændring af forskellige lovbestemmelser med 20 års aldersgrænser m.v. og § 1 i Lov nr. 162 af 12. april 1978 om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Arbejdsministeren nedsatte i 1972 et udvalg, der skulle foretage en samlet gennemgang af funktionærloven. Udvalget afgav sin betænkning 1022/1984, men denne førte ikke til lovgivningsinitiativer.

3.7. Lovændringen i 1996

Ved en lovændring i 1996 (Lov nr. 287 af 24. april 1996) blev der ændret i reglerne om fratrædelsesgodtgørelse i funktionærlovens § 2 a. Funktionærloven blev herefter bekendtgjort som Lovbkg. nr. 642 af 28. juni 1996.

3.8. Lovændringen i 1999

I 1999 blev funktionærloven ændret ved Lov nr. 340 af 2. juni 1999, og loven blev bekendtgjort som Lovbkg. nr. 622 af 20. juli 1999. Lovændringen indebar nye regler om løn til gravide funktionærer under sygdom, jf. § 7 og ændringer i reglerne om konkurrenceklausuler i lovens § 18. Som noget nyt blev der indført regler om det, der sædvanligvis betegnes som »kundefklausuler« ved en ny bestemmelse i funktionærlovens § 18 a. Ændringerne i 1999 i funktionærlovens § 7 om løn til gravide funktionærer var foranlediget af EU-Domstolens dom af 19. no-

vember 1998 i sag C-66/96 *Høj Pedersen*, Saml. 1998, I-7327. EU-Domstolen blev af Søj og Handelsretten bedt om at tage præjudiciel stilling til, om det var i overensstemmelse med EU-retten, at kvindelige funktionærer ikke havde ret til fuld løn

- ved fravær begrundet i uarbejdsdygtighed som følge af et graviditetsbetinget sygeligt forhold,
- ved fravær begrundet i almindelige graviditetsgener i en normalt forløbende graviditet, hvor der ikke er tale om uarbejdsdygtighed, og
- ved fravær, der alene skyldes, at arbejdsgiveren pga. graviditeten ikke skønner at kunne anvende kvindens arbejdskraft.

når arbejdsgiveren i øvrigt har pligt til at betale fuld løn under sygdom.

EU-Domstolen fandt, at før barselsorloven påbegyndes, har kvinder, der er fraværende pga. uarbejdsdygtighed som følge af et graviditetsbetinget sygeligt forhold, ret til den samme ydelse under fraværet på samme måde, som hvis uarbejdsdygtigheden ikke var begrundet i graviditeten. EU-Domstolen fandt endvidere, at en arbejdsgiver ikke har ret til at hjemsende en kvindelig gravid funktionær, der ikke er uarbejdsdygtig, alene fordi arbejdsgiveren ikke mener at kunne beskæftige hende. EU-Domstolen fandt endelig, at hvis fraværet ikke er begrundet i uarbejdsdygtighed, er EU-retten ikke til hinder for en bestemmelse om, at kvinden ikke har ret til løn.

Efter ændringslovens § 3 skulle funktionærlovens §§ 18 og 18 a tages op til revision senest den 1. juni 2001. Revisionsfristen blev forlænget til den 1. oktober 2004 ved lovændringen i 2002. Ved lovændringen i 2004 (Lov nr. 1414 af 22. december 2004) blev revisionsbestemmelsen ophævet.

3.9. Lovændringen i 2001

Ved lovrevisionen i 1964 var det i funktionærloven blevet indsat som en betingelse for funktionærstatus, at den ansatte have en ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer. Ændringen var i forarbejderne (*FT A 1963-64, sp. 213*) motiveret således:

»Under hensyn til den stigende anvendelse af deltidsarbejde, specielt for så vidt angår gifte kvinder, og til den samfundsmæssige interesse i at fremme tilgangen

af arbejdskraftreserver, er det fundet rimeligt at inddrage deltidsarbejde under funktionærloven i et noget videre omfang, end det er muligt efter den gældende lov.«

Som det fremgår, var det lovgivers intention at udvide funktionærbegrebet til at omfatte en større del af de deltidsansatte lønmodtagere, der udførte arbejde, som efter sin art faldt inden for definitionen af funktionærarbejde, jf. lovens § 1, stk. 1. Det fremgår imidlertid også, at lovgiver var opmærksom på, at deltidsarbejde specielt blev anvendt blandt kvinder. I takt med udviklingen i EU-Domstolens praksis om fortolkning af de EU-direktiver, der ligger til grund for ligebehandlingsloven, blev der fra forskellig side sat spørgsmålstejn ved, om 15-timersreglen i funktionærlovens § 1, stk. 2, var forenelig med EU-retten. Bestemmelsen ville i praksis kunne indebære en forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere, hvilket for så vidt var direkte angivet i forarbejderne til bestemmelsen, jf. ovenfor. Hertil kom, at Danmark den 20. januar 2000 blev forpligtet til at gennemføre Rdir. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS. Efter rammeaftalens § 4, stk. 1, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Begrebet »deltidsansat« er i aftalens § 3, nr. 1, defineret som »en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat«.

Ved en ændring af funktionærloven i 2001 (Lov nr. 444 af 7. juni 2001) blev timegrænsen ændret fra 15 til 8 timer, således at det fra lovændringens ikrafttræden ved ændringslovens bekendtgørelse i Lovtidende var en betingelse for funktionærstatus, at den ansatte udførte arbejde i mere end 8 timer om ugen. Derved blev der i hvert fald langt hen ad vejen taget højde for EU-retlige ligebehandlingskrav i forhold til den ansattes køn og i forhold til deltidsansættelse. Man kunne for så vidt sige, at der efter ændringen af timegrænsen fortsat er mulighed for forskelsbehandling af deltidsansatte, der arbejder mindre end 8 timer ugentligt. Rammeaftalen om deltidsarbejde indeholder ingen undtagelsesbestemmelser, der hjemler, at forbudet i § 4, stk. 1, mod behandling af deltidsansatte på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuld-

tidsansatte, kan fraviges i forhold til deltidsansatte med en arbejdstid på mindre end 8 timer ugentlig. Det forhold bør dog ikke udelukkende problematiseres i forhold til 8-timersreglen i funktionærlovens § 1, stk. 2. En timegrænse på 8 timer svarer til den timegrænse der er bestemmende for, om lov om ansættelsesbeviser finder anvendelse på et ansættelsesforhold. Lov om ansættelsesbeviser gennemfører Rdir. 91/533/EØF. 8-timersreglen findes i direktivets art. 1, stk. 2, litra a. I relation til rammeaftalen om deltidsarbejde og Rdir. 97/81/EF, der netop tilsigter at beskytte deltidsansattes rettigheder, uden at deltidsansatte med en ugentlig arbejdstid på under 8 timer er undtaget, er det vel problematisk, at andre EU-direktiver udtrykkeligt hjemler en tilsvarende forskelsbehandling. Denne retspolitiske EU-retlige diskussion *de lege ferenda* skal ikke videreføres på dette sted. I forhold til rammeaftalen om deltidsarbejde kan det dog ikke udelukkes, at der fortsat kan være et problem i forhold til 8-timersreglen i funktionærlovens § 1, stk. 2. Rammeaftalen om deltidsarbejde er mere indgående behandlet og analyseret af Ole Hasselbalch i bogen *Deltid*, København 2002.

3.10. Lovændringen i 2002

De nye og reviderede bestemmelser i funktionærlovens §§ 18 og 18 a om konkurrence- og kundeklausuler fra 1999 skulle efter ændringsloven fra 1999 tages op til revision senest den 1. juni 2001. Revisionsfristen blev forlænget til den 1. oktober 2004 ved Lov nr. 132 af 20. marts 2002, og revisionsfristen blev helt ophævet i 2004 (Lov nr. 1414 af 22. december 2004).

3.11. Lovændringen i 2003

Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser er ikke til hinder for, at det fra et ansættelsesforholds start er aftalt, at ansættelsesforholdet er tidsbegrænset. Der har været flere sager, hvor domstolene har taget stilling til situationer, hvor tidsbegrænsede ansættelsesforhold ved deres afslutning er forlænget ved nye tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Fremgangsmåden indebærer en risiko for omgåelse af de beskyttelsespræceptive opsigelsesbestemmelser i funktionærlovens § 2.

Tidsbegrænsede ansættelser blev genstand for EU-retlig regulering ved Rdir. 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende

tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Efter direktivets art. 2 skulle direktivet være efterkommet senest den 10. juli 2001. EU-direktivet er gennemført generelt i dansk ret ved Lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse. Denne lov er nærmere behandlet i Ole Hasselbalch: *Tidsbegrænset ansættelse*, 2. udg., København 2008. Herudover er direktivet gennemført ved ændringer i funktionærloven, der er foretaget ved Lov nr. 371 af 28. maj 2003. Ændringerne trådte i kraft den 1. juni 2003. Der henvises til kommentaren til funktionærlovens § 1, stk. 4, § 2, stk. 1 og 4, og stk. 6, 1. pkt., og § 3, stk. 1.

3.12. Lovændringerne i 2004

Den første af de lovændringer, der er gennemført i funktionærloven i 2004, (Lov nr. 310 af 5. maj 2004) medfører ændringer i funktionærlovens § 17 a for så vidt angår brug af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold). Loven er en konsekvens af Lov nr. 309 af 5. maj 2004 om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold. Om disse regler se kommentaren til § 17 a. Efter ændringen, der trådte i kraft den 1. juli 2004, bestemmer funktionærlovens § 17 a, stk. 2, at § 17 a, stk. 1, ikke finder 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. Lovændringen finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der er etableret før lovens ikrafttræden, for tildelinger, der sker efter lovens ikrafttræden.

Som nævnt under pkt. 3.8 og 3.10 blev funktionærloven ændret endnu to gange i 2004 (Lov nr. 1414 af 22. december 2004 og Lov nr. 1416 af 22. december 2004). Den førstnævnte ændring indebar blot en ophævelse af revisionsfristen for de i 1999 indførte regler om konkurrence- og kundeklausuler. Ved den sidstnævnte ændring ophævedes 18-årsgrænsen for beskyttelsen mod usaglige opsigelser efter funktionærlovens § 2 b. Ændringen fandt sted med henvisning til Rdir. 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP og dele af Rdir. 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Efter ændringslovens § 2 trådte loven i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, og loven havde virkning for afskedigelser, der blev foretaget efter lovens ikrafttræden.

3.13. Lovændringen i 2005

Ændringerne i funktionærloven fra 2005 er en konsekvens af kommunalreformen. Ved Lov nr. 542 af 24. juni 2005 om regional statsforvaltning blev der den 1. januar 2007 oprettet fem statsforvaltninger, der ledes af en direktør, som har ansvaret for statsforvaltningens virksomhed. Statsforvaltningerne skal varetage de opgaver, der i lovgivningen er henlagt til statsforvaltningerne, og de opgaver, som indenrigs- og sundhedsministeren eller vedkommende minister efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren i overensstemmelse med lovgivningen har bestemt skal henlægges til statsforvaltningerne.

I konsekvens af oprettelsen af de nye statsforvaltninger blev funktionærlovens § 11, stk. 1, ændret med virkning fra den 1. januar 2007. Herefter henlagdes kompetencen til at beskikke mæglingmænd til forhandlinger efter funktionærlovens § 10 til direktøren for statsforvaltningen i den region, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted. Ændringen har næppe fået nogen større praktisk betydning. Der henvises til kommentaren til § 11.

3.14. Lovændringen i 2006

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om dagpenge ved barsel (barselloven), der efter § 55, stk. 1, trådte i kraft den 3. juli 2006, ophævede en række bestemmelser i Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (dagpengeloven), jf. § 55, stk. 2. Ved barsellovens ikrafttræden blev der ved lovens § 58 gennemført to redaktionelle ændringer i funktionærlovens § 7, stk. 1, og 3, der havde indeholdt henvisninger til dagpengeloven. Der henvises til kommentaren til funktionærlovens § 7.

3.15. Lovændringen i 2008

I beskæftigelsesministerens bemærkninger til Lovforslag L 48 fra folketingssamlingen 2007-08 (2. samling) anføres det, at AMVAB (Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder) skulle vise, at funktionærloven udgjorde ca. 7,9 % af de samlede administrative omkostninger, som Beskæftigelsesministeriet skulle reducere. Ifølge lovbemærkningerne havde Erhvervs- og Selskabsstyrelsen opgjort de informationsforpligtelser i funktionærloven, som påfører løbende admi-

nistrative omkostninger for virksomhederne, til samlet at koste virksomhederne ca. kr. 321,5 mio. om året. Efter sådanne målinger er reglen i funktionærlovens § 17 om tjenesteattester ophævet, ligesom arbejdsgivers pligt efter den dagældende § 10, stk. 3, til at føre en protokol over forhandlinger med funktionærernes faglige organisation er blevet ophævet. Funktionærloven blev herefter bekendtgjort ved Lovbkg. nr. 81 af 3. februar 2009. De ændringer, der er en følge af lovændringen, er behandlet i kommentaren til § 2, stk. 7, og til § 10.

3.16. Lovændringerne i 2013, 2015 og 2017

§ 5 i Lov nr. 647 af 12. juni 2013 medførte en teknisk ændring i funktionærlovens § 11, stk. 1, der næppe har praktisk betydning. Derimod havde den første ændring af funktionærlovens i 2015 ganske stor praktisk betydning. I forlængelse af EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 i sagen C-499/80 *Ole Andersen* fremstod det som klart, at det ikke ville være i overensstemmelse med EU-retten at opretholde den hidtil gældende retstilstand. Indtil afgørelsen af sag C-499/08 havde de danske domstole fortolket § 2 a, stk. 3, således, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfaldt, hvis den opsagte funktionær havde mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension på fratrædelsestidspunktet, uanset om den opsagte funktionær benyttede sig af denne mulighed eller ej. Med ændringen af funktionærlovens § 2 a vil det i de konkrete sager ikke være nødvendigt at vurdere, om funktionæren fortsat forfølger en erhvervsmæssig karriere.

Med Lov nr. 1565 af 15. december 2015 om ansættelsesklausuler § 14 blev funktionærlovens § 18 og § 18 a ophævet, idet disse klausul typer nu blev reguleret samlet i en lov, der finder generelt anvendelse på lønmodtagere uanset funktionærstatus. Den nye lov finder dog efter § 12, stk. 5, ikke anvendelse på aftaler om konkurrence- og kundeklausuler, der er indgået før den 1. januar 2016. For sådanne aftaler finder de hidtil gældende regler anvendelse. Selvom bestemmelserne er ophævet, vil funktionærlovens §§ 18 og 18 a fortsat have praktisk betydning i en årrække frem i tiden.

Der er i 2017 gennemført en ændring i funktionærlovens § 14, stk. 2, ved § 8 i Lov nr. 285 af 29. marts 2017 om ændring af lov om inddrivelse af gæld til det offentlige og forskellige andre love.