

## Ansættelseskontraktens 10 bud

I Danmark bestemmer Ansættelsesbevisloven, at alle lønmodtagere, der i gennemsnit arbejder mere end 8 timer om ugen, har krav på et ansættelsesbevis.

Ansættelsesbeviset kan være en skriftlig erklæring, udarbejdet af arbejdsgiveren, en skriftlig ansættelseskontrakt, et ansættelsesbrev eller et eller flere sammenhængende dokumenter, der opfylder Ansættelsesbevislovens oplysningspligt.

Ansættelsesbeviset skal som udgangspunkt indeholde oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Dette er et noget diffust begreb, og Ansættelsesbevisloven angiver derfor de 10 punkter, som et ansættelsesbevis som minimum skal indeholde.

Det drejer sig om følgende:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller af lønmodtagerens titel.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse.
- 6) Rettigheder i forbindelse med ferie.
- 7) Varigheden af opsigelsesvarslerne.
- 8) Vederlæggelsen.
- 9) Arbejdstiden.
- 10) Gældende kollektive overenskomster.

Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt er vigtigt, fordi dette bruges til at udregne lønmodtagerens anciennitet, der igen har betydning for længde af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel.

For så vidt angår funktionæransatte, følger længden af opsigelsesvarslet som udgangspunkt af Funktionærloven, men uanset dette, er det efterhånden en fast kutyme, at ansættelseskontrakten angiver mere specifikt, hvornår en opsigelse med en vis længde senest skal være lønmodtageren i hænde for at varslet ikke forlænges med yderligere en måned.

Som oftest sker der regulering af lønmodtageres grundløn én eller flere gange årligt. Arbejdsgiveren bør i denne forbindelse udarbejde "lønbreve" til lønmodtagerne med besked om den nye vederlæggelse. Kun på denne måde kan arbejdsgiveren sikre sig, at der ikke opstår tvivl om forholdet.

Selvom lønmodtageren ikke er medlem af en faglig organisation, kan visse dele af ansættelsesvilkårene fremgå af en kollektiv overenskomst. Det er derfor også vigtigt, at arbejdsgiveren husker at give besked om dette i ansættelsesbeviset. Det kan i den forbindelse diskuteres, om arbejdsgiveren også har pligt til at sørge for, at den uorganiserede lønmodtager får en kopi af den pågældende overenskomst, men det kan konstateres, at den arbejdsgiver, der vil sikre sig mod krav i den forbindelse, skal udlevere en kopi af den pågældende overenskomst.

Overtræder arbejdsgiveren sin oplysningspligt, har lønmodtageren krav på en godtgørelse. Det bemærkes, at godtgørelsen er skattefri for lønmodtageren, det betyder samtidig, at der ingen fradragsret er for arbejdsgiveren.

Indtil ændringen af Ansættelsesbevisloven trådte i kraft den 1. marts 2007, var der en fast praksis med hensyn til godtgørelsesniveauet: Mangler, der ikke havde haft betydning, kostede arbejdsgiveren kr. 5.000, mens mangler, der havde haft betydning, kostede arbejdsgiveren kr. 10.000.

Efter lovændringen er praksis meget mere uklar, og dette betyder, at mange flere sager fører til en egentlig dom, og der ses en klar tendens til, at domstolene tilkender højere og højere godtgørelser.

Det anbefales derfor, at virksomhederne mindst én gang årligt – det kunne hensigtsmæssigt være i forbindelse med udarbejdelsen af lønbreve – får kigget ansættelseskontrakterne igennem, således at eventuelle mangler vil kunne blive fanget, inden det virkelig kommer til at koste arbejdsgiveren penge.

Vi giver gerne et tilbud på, hvad det vil koste at kigge en virksomheds ansættelseskontrakter igennem. Ved denne gennemgang vil det blive konstateret, om alt er i orden, eller om der er behov for en justering enkelte steder.

#### **Flere oplysninger:**

Advokat Gitte Dahl el. advokat Marina Andersen

gda@ret-raad.dk, man@ret-raad.dk eller

telefon 70 26 70 30