

Beskæftigelsesministeriets vejledning om ansættelsesbeviser

Lov om ansættelsesbeviser er ændret fra 1. juli 2002. Fra denne dato skal arbejdsgiveren oplyse om **alle væsentlige vilkår i ansættelsen**.

Baggrunden for lovændringen er en afgørelse ved EF-domstolen, der fortolkede det direktiv, der ligger til grund for loven om ansættelsesbeviser. Den konkrete sag vedrørte det tyske arbejdsmarked og vedrørte en medarbejders pligt til at udføre overarbejde. Domstolen fastslog, at listen over forhold, som arbejdsgiveren skal oplyse om, ikke er udtømmende. Dette er nu præciseret i den danske lov om ansættelsesbeviser, således at arbejdsgiveren skal oplyse om alle væsentlige forhold i ansættelsen.

I. Loven om ansættelsesbeviser

Loven om ansættelsesbeviser gælder for ansættelsesforhold, hvor den ansatte arbejder mere end 8 timer om ugen og er ansat i et tidsrum længere end 1 måned. Loven gælder ikke for personer, der er selvstændige.

Loven om ansættelsesbeviser fastsætter, at en arbejdsgiver skriftligt skal oplyse en lønmodtager om vilkårene for ansættelsen. Loven hviler på et EF-direktiv fra 1991. Arbejdsgiverens bekræftelse af vilkårene skal ske senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er begyndt.

I loven er opregnet mindst 10 punkter, som arbejdsgiveren skal oplyse om. I loven er også angivet, at visse oplysninger skal oplyses direkte i ansættelsesbeviset eller andre dokumenter, medens andre oplysninger kan gives ved henvisning til f.eks. en lov, en kollektiv overenskomst, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelser. Herudover kan der i øvrigt henvises til personaleadministrative forskrifter.

Sker der ændringer i forhold, der er oplyst om, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne træder i kraft, give medarbejderen skriftlig besked. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i lov, kollektiv overenskomst eller lignende, som arbejdsgiver kan og har henvist til. For medarbejdere der udstationeres mere end en måned, gælder en yderligere oplysningspligt. Desuden skal medarbejderen have fået oplysningerne i hænde inden afrejsen.

Loven om ansættelsesbeviser fastsætter, at **arbejdsgiveren** som minimum skriftligt skal bekræfte vilkårene for ansættelsen over for **medarbejderen**.

Det er ikke nødvendigt, at medarbejderen underskriver ansættelsesbeviset. Det er arbejdsgiveren, der skal kunne bevise, at han har meddelt medarbejderen oplysningerne.

Det kan i en kollektiv overenskomst være fastlagt, hvad et ansættelsesbevis skal indeholde.

Loven fastsætter alene, hvad der skal oplyses om. Loven regulerer ikke, hvilke ansættelsesvilkår, der er gældende i ansættelsesforholdet.

II. Hvem er omfattet af lovændringen

Alle lønmodtagere, der falder ind under loven om ansættelsesbeviser er også omfattet af lovændringen.

De arbejdsgivere og lønmodtagere, der følger en kollektiv overenskomst, der har gennemført direktivet, er ikke omfattet af lovændringen. Det skyldes, at disse arbejdsgivere og lønmodtagere ikke er omfattet af loven om ansættelsesbeviser, men i stedet skal følge de regler om ansættelsesbeviser, som står i den kollektive overenskomst. Dermed har overenskomstparterne udnyttet en mulighed efter lovens § 1, stk. 3, hvorefter denne ikke finder anvendelse, hvis overenskomsten opfylder direktivet. I så fald gælder overenskomsten. Det vil være op til vedkommende overenskomstparter, der har indgået aftalen, at fortolke denne. Via den kollektive overenskomst har aftalens parter fastlagt, hvorledes de vil gennemføre direktivet.

I den kollektive overenskomst kan parterne have aftalt, f.eks. ved standardansættelsesbeviser eller -kontrakter, hvordan og hvad arbejdsgiveren skal oplyse lønmodtageren om.

III. Hvornår?

Ændringen gælder fra 1. juli 2002.

Dette betyder, at for ansættelser, der indgås fra 1. juli 2002 gælder loven med lovændringen umiddelbart.

For ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 2002, og som fortsat består efter 1. juli 2002, skal arbejdsgiveren senest en måned efter 1. juli 2002 skriftligt oplyse lønmodtageren om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået oplysning om skriftligt.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993 og som fortsat består, er arbejdsgiveren fortsat forpligtet til senest 2 måneder efter anmodning fra medarbejderen at meddele de oplysninger, herunder alle væsentlige ansættelsesvilkår, som vedkommende ikke i forvejen er oplyst skriftligt om i henhold til loven.

IV. Hvad er et væsentligt vilkår?

Udover de 10 punkter, der er opregnet direkte i loven, er der ikke i loven – heller ikke med lovændringen – direkte fastsat, hvad der er et væsentligt vilkår i et ansættelsesforhold og dermed et forhold, som arbejdsgiveren skal oplyse om.

1. Hvilke faktiske vilkår, der kan komme på tale, vil afhænge af det konkrete ansættelsesforhold.

Det er ikke muligt på forhånd at fastlægge en udtømmende fortolkning af, hvad et væsentligt vilkår er. Det vil i sidste instans være domstolene, herunder EF-domstolen, der foretager den endelige fortolkning af rækkevidden af direktivets anvendelsesområde.

2. Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren skal oplyse om de vilkår i ansættelsen, som arbejdsgiveren mener, at medarbejderen ikke må være i tvivl om. Det må antages, at et kriterium for at opfylde væsentlighedskravet er, at det væsentlige ansættelsesvilkår kan beskrives skriftligt og meningsfuldt i et ansættelsesbevis.

Vilkår kan følge af lovgivningen eller en kollektiv overenskomst, vedtægter, administrative bestemmelser eller i øvrigt være beskrevet i en personalehåndbog.

Mange vilkår i et ansættelsesforhold i Danmark vil ikke følge af skriftlige kilder. Vilkår for ansættelsen vil i øvrigt, udover af mundtlige aftaler, også kunne fremgå af uskrevne regler, retsgrundsætninger, retspraksis, sædvaner eller virksomhedspraksis.

Mange ansættelsesvilkår vil desuden følge af selve stillingens beskaffenhed eller være stiltiende vedtaget i ansættelsesforholdet ud fra uskrevne forudsætninger for både arbejdsgiver og medarbejder for den pågældende stilling.

Bortset fra de vilkår, som loven direkte opregner, må det antages, at et vilkår for at være omfattet af den nye oplysningspligt i loven, skal adskille sig fra de almindelige eller sædvanlige regler eller vilkår i ansættelsesforhold af tilsvarende art. Det skal være noget som ikke alle kan gå ud fra.

Det må også antages, at vilkåret skal ligge inden for den ramme af emner, der allerede er angivet direkte i loven og direktivet. Disse må på baggrund af direktivet anses for at være hovedkernen i de ansættelsesmæssige rammer for et ansættelsesforholds etablering, det igangværende ansættelsesforhold og ansættelsesforholdets ophør. Det er nemlig vilkår/betingelser, som arbejdsgiveren og lønmodtageren eller deres organisationer kan råde over.

Det vil derfor ikke være nødvendigt, at arbejdsgiveren oplyser om almindelige retsregler, retsgrundsætninger eller retspraksis, der kan have betydning for et konkret ansættelsesforhold, herunder f.eks. aftaleloven, markedsføringsloven, at man ikke må begå berigelseskriminalitet over for arbejdspladsen, muligheden for ophævelse af ansættelsesforholdet ved grov misligholdelse, adgangen til bijobs der er uforenelige med stillingen, loyalitetskrav eller skadelig optræden i og uden for arbejdspladsen eller en almindelig tavshedspligt.

3. En del ansættelsesvilkår kan være dækket af oplysninger om andre punkter. F.eks. kan pligten til at udføre overarbejde være beskrevet tilstrækkeligt i ansættelsesbevisets oplysninger om arbejdstiden, løn, og arbejdsbeskrivelse.

Det afgørende er, at det klart fremgår, at der er en pligt til f.eks. overarbejde, enten i form af, at vilkåret er nævnt f.eks. i form af et vilkår om, at der ikke er nogen højeste arbejdstid, eller eventuelt som en sats.

Som nævnt under II er de arbejdsgivere og lønmodtagere, der følger en kollektiv overenskomst, der har gennemført direktivet, ikke omfattet af loven eller lovændringen.

4. De almindelige personalemæssige og ledelsesmæssige dispositioner, som en arbejdsgiver kan udøve evt. efter et mindre eller rimeligt varsel, er som udgangspunkt ikke omfattet af oplysningspligten.

Loven og ansættelsesbeviset ændrer ikke det indbyrdes retsforhold om rettigheder og pligter mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Pligten til at oplyse om væsentlige vilkår betyder ikke, at der kan indføres nye vilkår i ansættelsesforholdet, som ikke allerede var gældende. Om dette kan ske afhænger af de almindelige regler i ansættelsesforholdet og lignende.

5. De 10 punkter, som arbejdsgiveren mindst skal oplyse om, og som fremgår direkte af loven, er:

- 1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.**
- 2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.**
- 3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.**
- 4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.**
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.**
- 9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.**
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Bortset fra punkterne 1) til 5) samt 10) kan der oplyses om vilkårene ved at henvise til fx lov, administrative bestemmelser eller den kollektive overenskomst, der gælder for ansættelsesforholdet og hvoraf reglerne eller vilkårene fremgår. Dette gælder f.eks. for oplysningerne om ferierettigheder, opsigelsesvarsler, løn samt arbejdstid.

Oplysninger om pkt. 1) til 4) og pkt. 8) til 9) (markeret med fremhævet skrift) skal fremgå af eet dokument. Øvrige væsentlige vilkår, herunder de vilkår, der skal oplyses efter lovændringen, skal derfor ikke nødvendigvis gives i et samlet dokument, men kan gives i et eller flere andre dokumenter.

V. Hvordan?

Efter lovændringen kan arbejdsgiveren opfylde sin oplysningspligt om et væsentligt vilkår, som medarbejderen ikke i forvejen er oplyst om, på flere måder for allerede ansatte medarbejdere:

- Arbejdsgiveren sender eller udleverer til medarbejderen et nyt ansættelsesbevis.
- Arbejdsgiveren anmoder medarbejderen om at indsende et allerede udleveret ansættelsesbevis, der så vedhæftes eventuelle yderligere vilkår, som arbejdsgiveren vil oplyse om.
- Arbejdsgiveren sender eller udleverer til medarbejderen en meddelelse om et yderligere vilkår. Meddelelsen vil så være et tillæg til et allerede udleveret ansættelsesbevis.

VI. Oplysning via henvisning

Arbejdsgiveren kan henvise til indholdet af kollektive overenskomster, love, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet vedrørende ferie, opsigelsesvarsler, løn, arbejdstid, og øvrige væsentlige vilkår. Dette følger direkte af loven.

Denne mulighed er videreført med den nye lov. Det må dog anbefales, at det direkte eller indirekte fremgår af ansættelsesbeviset eller andet skriftligt dokument, som nævnt under V, hvilke ansættelsesvilkår arbejdsgiveren anser for væsentlige.

Den endelige afgørelse hører under domstolene.

VII. Sanktion og retsvirkning af manglende overholdelse af loven

Hvis arbejdsgiveren ikke overholder sin oplysningspligt, kan lønmodtageren ved domstolene tilkendes en godtgørelse. Lønmodtageren kan også klage over manglende overholdelse af loven til Arbejdsmarkedets Ankenævn.

En manglende formel bekræftelse af et vilkår medfører imidlertid ikke, at vilkåret ikke gælder. Hvad lønmodtagerens rettigheder og pligter er, afhænger af, hvad der er aftalt. Dette vil ofte være et spørgsmål om bevis.

Er et vilkår ikke nævnt i ansættelsesbeviset eller andet skriftligt dokument, som nævnt under V, og er vilkåret væsentligt, medfører dette således ikke, at vilkåret ikke gælder eller kan gøres gældende. Der vil derimod være tale om en formel overtrædelse af loven som betyder, at arbejdsgiveren kan komme til at betale en godtgørelse.