

9. august 2019

Har din virksomhed styr på indholdet i ansættelsesaftalerne?

De fleste arbejdsgivere er ikke i tvivl om, at der sædvanligvis skal foreligge en ansættelsesaftale eller et ansættelsesbevis mellem arbejdsgiveren og de ansatte medarbejdere, men ofte viser det sig, at arbejdsgiveren ikke er bekendt med, at der lovgivningsmæssigt også stilles minimumskrav til indholdet i disse.

Dertil kommer, at en manglende overholdelse lovgivningens minimumskrav kan betyde, at medarbejderen har ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvilken kan udgøre et beløb på op til 20 ugers løn for den enkelte medarbejder.

Ansættelsesbevisloven:

Ansættelsesbevisloven er den danske lov, som regulerer i hvilke ansættelsesforhold, der stilles krav om en ansættelsesaftale/ansættelsesbevis og dermed også hvilke ansættelsesforhold, der er omfattet af de lovens minimumskrav til ansættelsesaftalen/ansættelsesbevisets indhold.

Helt overordnet da gælder loven for alle lønmodtagere, hvor ansættelsesforholdet har været mere end 1 måned og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. I disse tilfælde skal lønmodtageren have modtaget en ansættelsesaftale/ansættelsesbevis, hvor de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet er beskrevet. Dette blandt andet:

- Lønmodtagerens rettigheder ift. ferie, ansættelsesforholdet opsigelsesvarsler, oplysninger om arbejdstid og arbejdssted, eventuelle gældende overenskomster, oplysning om vederlag m.v.

Lovens anvendelse i ansættelsesforholdet:

Som det fremgår ovenfor, da kan det have stor økonomisk betydning for den enkelte arbejdsgiver, at man har styr på sine ansættelsesforhold og de lovgivningsmæssige forpligtelser der følger med.

Som arbejdsgiver er det derfor vigtigt, at man ved hvert enkelt ansættelsesforholds begyndelse vurderer, hvorvidt ansættelsesforholdet er omfattet af ansættelsesbevisloven og i så fald sikrer sig, at den udarbejdede ansættelsesaftale/ansættelsesbevis overholder lovens minimumskrav.

Arbejdsgiveren skal endvidere være opmærksom på, at ændringer i et bestående ansættelsesforhold kan betyde, at der ligeledes stilles krav om ændringer i den oprindeligt udarbejdede ansættelsesaftale/ansættelsesbevis. Sker dette ikke, da vil loven ikke være overholdt.



Østerbrogade 45
8500 Grenaa

Dusager 10
8200 Aarhus N

Tel.: +45 8833 4646
CVR.nr.: 39383047

www.lsalaw.dk

Særligt skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at ansættelsesforhold der ikke fra begyndelsen har været omfattet af ansættelsesbevisloven, senere kan udvikle sig således, at lovens bestemmelser skal iagttages. Dette eksempelvis være sig i tilfælde, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid oprindeligt var under 8 timer og senere viser sig at overstige 8 timer.

Det bemærkes, at EU har vedtaget et nyt direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Dette vil med sikkerhed medføre ændringer i blandt andet ansættelsesbevisloven, i det direktivet udvider kredsen af tilfælde, hvor ansættelsesaftaler/ansættelsesbeviser skal udarbejdes. Ligeledes fastsættes der kortere frister udlevering af ansættelsesaftalen/ansættelsesbeviset til lønmodtageren og de nuværende minimumskrav til indhold i ansættelsesaftalerne/ansættelsesbeviserne udvides endvidere også.

Danmark har 3 år til at implementere det nye direktiv, hvilket naturligvis følges tæt af Lindhardt Steffensen Advokater.

Med indeværende skal der lyde en opfordring til, at man som arbejdsgiver løbende laver kvalitetstjek af sine ansættelsesforhold og sikrer sig, at den ansættelsesretlige lovgivning er overholdt. Ansættelsesbevisloven er blot ét af flere forhold, man som arbejdsgiver skal være opmærksom på i relation til sine ansatte.

Lindhardt Steffensen Advokater bistår løbende mange af vore klienter med at sikre kvaliteten af deres ansættelsesretlige forhold, herunder at den ansættelsesretlige lovgivning overholdes. Samtidig rådgiver vi naturligvis også om eventuelle særlige behov og ønsker i det enkelte ansættelsesforhold, herunder eksempelvis omkring konkurrenceklausuler, kundeklausuler, forlængede opsigelsesvarsler, særlige forhold ved provisionsafklønning mv.

Kontakt os gerne for en uforpligtende snak, således vi sammen kan drøfte, hvad vi kan gøre for dig. Vi stiller os gerne til rådighed for et overordnet kvalitetstjek af netop din virksomheds ansættelsesretlige forhold.



Kim Bønlykke Christensen
Advokat
D +45 8833 4637
M +45 8177 8020
KBC@LSALAW.DK



Østerbrogade 45
8500 Grenaa
Dusager 10
8200 Aarhus N
Tel.: +45 8833 4646
CVR.nr.: 39383047
www.lsalaw.dk