

Krav til ansættelseskontrakten

Landsretten skærper kravene til indholdet af ansættelseskontrakten samtidig med at godtgørelsesniveauet i tilfælde af mangelfulde ansættelseskontrakter stiger!

Vestre Landsret har for nylig afsagt en dom, der på væsentlig måde bidrager til fortolkning af ansættelsesbevisloven.

Ansættelsesbevisloven gælder for (stort set) alle medarbejdere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Indholdet af ansættelseskontrakten

Loven stiller krav om, at der oprettes en ansættelseskontrakt (eller et ansættelsesbevis), der skal indeholde oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Ansættelseskontrakten skal under alle omstændigheder indeholde oplysninger om

- 1) Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse

- 6) Medarbejderens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie
- 7) Varigheden af medarbejderens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom
- 8) Lønnens størrelse og dens udbetalingsterminer samt bestemmelser om eksempelvis overtidsbetaling, pensionsordning mv.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid
- 10) Eventuelle kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet

Landsretten skærper kravene

Det følger af ansættelsesbevisloven, at oplysningspligten er opfyldt, hvis der i ansættelseskontrakten henvises til love, bekendtgørelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold. (Dette gælder dog ikke de ovenfor under pkt. 1-5 og 10 nævnte forhold).

Det har på den baggrund været en udbredt opfattelse, at en generel henvisning til eksempelvis funktionærlovens regler var tilstrækkeligt til at opfylde ansættelsesbevislovens krav om oplysning længden af opsigelsesvarsler, eller at en generel henvisning til den gældende overenskomst var tilstrækkeligt til at opfylde oplysningspligten vedrørende eksempelvis overtidsbetaling og barsel.

Ved dom af 2. april 2007 slog Vestre Landsret imidlertid fast, at en generel henvisning til funktionærlovens regler uden omtale af, at henvisningen angår funktionærlovens opsigelsesregler, ikke kan anses for tilstrækkelig til at opfylde oplysningspligten i henhold til ansættelsesbevisloven. Landsretten udtalte derimod, at oplysningspligten er opfyldt, hvis der i ansættelseskontrakten er et specifikt punkt om opsigelsesvarsel, hvori der henvises til det gældende retsgrundlag, i dette tilfælde funktionærloven.

På baggrund af dommen kan det formentlig udledes, at arbejdsgiveren tilsvarende er forpligtet til at oplyse om væsentlige vilkår, der følger af overenskomst, herunder eksempelvis overtidsbetaling eller løn under barsel, og at det således ikke er tilstrækkeligt blot generelt at henvise til den pågældende overenskomst. Ansættelseskontrakten skal derimod formentlig indeholde specifikke henvisninger til de væsentlige forhold, som reguleres af overenskomsten.

Senest har Sø- og Handelsretten ved dom af 17. april 2007 fastslået, at arbejdsgiveren tillige skal stille den for et ansættelsesforhold gældende overenskomst til rådighed for medarbejderen.

Godtgørelsesniveauet

Hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin oplysningspligt, kan domstolene tilkende medarbejderen en godtgørelse. Hidtil har det været domstolspraksis at tilkende medarbejderen kr. 10.000 i tilfælde af væsentlige overtrædelser af loven og kr. 5.000 i tilfælde af mindre væsentlige overtrædelser. Den seneste ændring af ansættelsesbevisloven (lov nr. 174 af

27/2 2007) indebærer imidlertid, at medarbejderen som udgangspunkt kan tilkendes en godtgørelse på indtil 13 ugers løn. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om en manglende oplysning har haft konkret betydning for medarbejderen. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis mangelen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Godtgørelsen er ikke fradragsberettiget for virksomheden og ikke skattepligtig for medarbejderen.

Anbefaling

Mangelfulde eller uklare ansættelseskontrakter kan blive en dyr affære for arbejdsgiveren, såvel på grund af medarbejderens mulighed for at få tilkendt godtgørelse som det faktum, at domstolene er tilbøjelige til at fortolke uklarheder og mangler i kontrakten til ugunst for arbejdsgiveren! Og under alle omstændigheder kan en uhensigtsmæssig ansættelseskontrakt skabe unødige tvister med både nuværende og tidligere medarbejdere.

Det kan derfor kun anbefales, at I som virksomhed tilsikrer, at alle væsentlige vilkår er klart og præcist beskrevet i ansættelseskontrakten!

Hvis du har spørgsmål til emnet, er du velkommen til at kontakte advokat Lene Lange Gammelgaard på telefon 70 11 11 22 eller pr. e-mail llg@delacour.dk.