

NYHEDSBREV

OM ANSÆTTELSESBEVISER OG ARBEJDSTIDSLOVEN

Ansættelsesbevis

De fleste, der har ansatte, kender ansættelsesbevisloven og de krav, der er til ansættelseskontrakten, men de opsummeres her kort.

Kravene gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold er på mere end 1 måned, og hvis ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Kravene til indholdet af et ansættelsesbevis er i loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet oplistet i 10 punkter, som er:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed, eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsageligt 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 og jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed.
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 løndele, 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 eventuelle kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det oplyses, hvem disse parter er.

Der gælder særlige regler for lønmodtagere, der skal udføre længerevarende arbejde i andre lande.

Typisk vil oplysningerne blive givet i ansættelseskontrakten, men lovens krav kan også opfyldes med tydelig henvisning i ansættelseskontrakten til ét eller flere dokumenter, der giver oplysninger. Oplysningspligten gælder for alle ansættelsesforhold, herunder også for eventuelle gamle ansættelseskontrakter fra før lovens ikrafttræden den 1. juli 1993.

De lovpligtige oplysninger skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Hvis en lønmodtager, der hidtil har haft en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer i løbet af 4 ugers periode, har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder der pligt for arbejdsgiveren til at give oplysninger efter de nævnte 10 punkter.

Hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt oplysningspligten, kan den ansætte kræve en godtgørelse, der ifølge loven kan være på et beløb op til 13 ugers løn, i særlige grove tilfælde op til 20 ugers løn. Undskyldelige bagateller kan medføre en godtgørelse på højst kr. 1.000, men retspraksis er meget tilbageholdende med at anse noget for bagateller, da loven er en social beskyttelseslov.

Godtgørelsesbeløb har efter retspraksis tidligere ligget i størrelsesordenen kr. 5.000 – kr. 10.000, men efter forhøjelse af maksimumgrænsen i 2006, må det forventes, at retspraksis lægger et højere niveau.

Arbejdstid.

Arbejdstidsloven har direkte overført et direktiv fra EU om arbejdstid til dansk ret.

Arbejdstidsloven gælder for **alle** lønmodtagere, bortset fra undtagelser for personale i transportvirksomheder. Direktører er også undtaget.

Hovedreglen er, at en lønmodtagers **gennemsnitlige** arbejdstid i løbet af en 7 dages periode, beregnet over en periode på 4 måneder, ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde. Man kan ikke aftale eller betale sig ud af maksimumreglen. Ved beregningen af de 48 timer indgår al form for arbejde, herunder overarbejde og vagter – også selvom en lønmodtager ikke skal være fysisk tilstede under en vagt. Ferie og sygeorlov indgår ikke i beregningen.

For natarbejde gælder, at arbejdstiden i gennemsnit ikke må overstige 8 timer pr. døgn, beregnet over en periode på 4 måneder. Hvis natarbejdet er særlig risikofyldt eller på anden måde belastende, må det ikke overstige 8 timer i døgnnet, dvs. at for et sådant arbejde kan der ikke laves en gennemsnitsberegning.

I arbejdsmiljøloven er der særlige regler for arbejdstid for unge under 18 år. I arbejdsmiljøloven findes også 11-timers reglen, som foreskriver, at en ansat indenfor 24 timer har krav på mindst 11 timers sammenhængende hvile.

Som vedrørende ansættelsesbevisloven er det arbejdsgiverens pligt at sørge for, at arbejdstidslovens regler overholdes, og hvis ikke det sker, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen er efter retspraksis højere end efter ansættelsesbevisloven. Retsspraksis

er sparsom, men Østre Landsret tilkendte i en dom fra februar 2008 en lønmodtager en godtgørelse på 1 måneds løn i en sag, hvor 48-timers reglen var overskredet med 2 timer og 20 min. pr. uge i en periode på mere end 4 måneder. Jo større overskridelse jo højere godtgørelse vil i øvrigt gælde.

Som en yderligere beskyttelse af lønmodtagere indeholder arbejdstidsloven en bestemmelse om, at hvis en lønmodtager afskediges, fordi der rejses krav efter loven, kan arbejdstageren tilkendes en godtgørelse for usaglig afskedigelse – en godtgørelse, der formentlig kommer oveni godtgørelsen for selve tilsidesættelsen af arbejdstidsloven. (Funktionærer kan dog ikke få både godtgørelse efter arbejdstidsloven og funktionærloven § 2 b.)

ooo000ooo

Kontakt os, hvis ovenstående ønskes uddybet.

Århus, den 10. januar 2009

Niels Lyhne
Interlex Advokater