

**Aftale om arbejdsgiverens pligt til at
underrette arbejdstageren om vilkårene for
ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)**

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1 Aftalens anvendelsesområde	3
Kapitel 2 Ansættelsesbrevets indhold	4
Kapitel 3 Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet	5
Kapitel 4 Generelle bestemmelser	5
Kapitel 5 Overgangsregler	6
Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse	6

Bemærkning:

Almindelige bemærkninger til aftalen

EF's ministerråd vedtog i 1991 et direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

Som noget nyt (bl.a. efter dansk ønske) fremgår det direkte af direktivet, at det kan implementeres af arbejdsmarkedets parter.

Under henvisning til EF-rådsdirektiv af 14. oktober 1991 (91/533/EØF) artikel 9, kan det således overlades til arbejdsmarkedets parter at gennemføre bestemmelser om direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

I henhold til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, er denne mulighed overladt til arbejdsmarkedets parter i Danmark.

Kommunerne og (det daværende) KTO har således ikke været helt frit stillet ved indgåelse af nedenstående aftale, idet man i forbindelse med indgåelsen af aftalen har skullet sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EF-ret.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 blev aftalens § 5 stk. 3 ændret, således at konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt udfyldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde i henhold til § 2, behandles i henhold til retstviftaftalens bestemmelser indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

Aftalens § 5, stk. 4 er ændret ved overenskomstforhandlingerne i 2008, således at det nu fremgår, at den godtgørelse der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Bestemmelsen har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Kapitel 1 Aftalens anvendelsesområde

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

og hvis ansættelsesforholdet har en varighed på en måned eller derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer eller derover.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger.

Vikarer med ansættelsestid på én måned eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer.

KL's forhandlingsområde omfatter medlemskommunernes medarbejdere.

Kapitel 2 Ansættelsesbrevets indhold

§ 2

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden udfærdiger et ansættelsesbrev, der som minimum indeholder følgende:

- a) Parternes navne.
- b) Arbejdsstedet. I mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse
- c) Arbejdstagerens stillingsbetegnelse (titel, rang, stilling eller jobkategori).
- d) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- e) Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt eller tidsbegrænset: ansættelsesforholdets forventede varighed.
- f) Eventuel ansættelseskvote og eventuel forpligtelse til at bebo en tjenestebolig.
- g) Bestemmelse om ferie, opsigelsesvarsler, løn, grundløn mv., udbetalingsterminer og arbejdstid eller en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, overenskomster eller aftale herom.

Bemærkning:

Ansættelsesbrevet kan herudover indeholde andre bestemmelser. Eksempelvis bestemmelse om sygdom, barsel, særlige tjenestetidsbestemmelser (fx aften-, nattejerneste), prøveansættelse mv.

Bestemmelsens punkt b) åbner mulighed for, at ansættelsesstedet i hidtidigt omfang angives som den pågældende kommune med oplysning om konkret tjenestested indtil videre.

Særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet – indeholdt i de enkelte overenskomster og aftaler mv. med Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer – bliver ikke berørt af denne aftale.

Kapitel 3 Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet

§ 3

Stk. 1

Hvis den ansatte skal udføre arbejde uden for riget mere end 1 måneds varighed, skal den ansatte modtage skriftlig meddelelse om:

- 1) varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet,
- 2) den valuta lønnen udbetales i,
- 3) eventuelle kontanter eller naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
- 4) vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Meddelelsen, der kan gives i form af henvisning til eksisterende regelsæt, skal være den ansatte i hænde før afrejsen.

§ 4

Stk. 1

Ændringer i de forhold der omfattes af § 2a, b, c, d, e, f eller § 3, skal skriftligt meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest en måned efter ændringen er trådt i kraft. Ændringen kan udformes som registerudskrift.

Bemærkning:

Dette berører ikke de almindelige regler om varsling af ændringer af ansættelsesvilkår.

Kapitel 4 Generelle bestemmelser

§ 5

Stk. 1

Ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at den ansatte modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbrevet skal i alle tilfælde være den ansatte i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.

Stk. 2

Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for ansættelsesmyndigheden.

Bemærkning:

Udstationerede ansatte, jf. § 3 er ikke omfattet af bestemmelserne om påkrav jf. stk. 2 og 3.

Stk. 3

Svarer kommunen ikke indenfor en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sag rejses i henhold til den mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelse om fortolkning hhv. brud. Øvrige tvister om aftalen behandles i henhold til retstviftaftalens bestemmelser indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

Bemærkning:

Konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde til § 2, behandles således efter det tvistløsningssystem, der er aftalt mellem personaleorganisationen og arbejdsgiverparten. Dette gælder også udstationerede ansatte, der dog ikke er omfattet af påkravsbestemmelsen.

Stk. 4

Hvis kommunen ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen, der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bemærkning:

For tiden svarende til § 6 i lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

Stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Kapitel 5 Overgangsregler

§ 6

Stk. 1

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve udstedt før den 30. juni 1993, der vedrører allerede ved aftalens ikrafttræden eksisterende ansættelsesforhold, forudsættes at opfylde denne aftale.

Stk. 2

Dersom den enkelte medarbejder overfor ansættelsesmyndigheden rejser spørgsmål om sit ansættelsesbrevs indhold, vurderer ansættelsesmyndigheden konkret ansættelsesbrevet mhp. inden for 2 måneder efter, spørgsmålet er rejst, at bringe det i overensstemmelse med aftalen.

Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse

§ 7

Stk. 1

Aftalen træder i kraft 1. april 2015. Aftalen erstatter aftale af 11. januar 2013 indgået mellem KL og KTO om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om

vilkårene for ansættelsesforholdet og aftale af 15. januar 2013 indgået mellem KL og Sundhedskartellet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet .

Bemærkning:

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve, der har en henvisning til tidligere aftale af 9. juli 1993, aftale af 30. september 2005 eller af den 30. oktober 2008, fortsat har en korrekt henvisning til en aftale, der implementerer direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren, idet foreliggende aftale om arbejdsgiverens forpligtelse til at orientere om ansættelsesforholdet erstatter tidligere aftaler af 9. juli 1993, 30. september 2005 og 30. oktober 2008.

Stk. 2

Særbestemmelser i de enkelte overenskomster og aftaler om ansættelsesbreve bortfalder fra aftalens ikrafttræden.

Stk. 3

Bestemmelsen i § 5, stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Stk. 4

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

København, den 15/6-15

For KL:

For Forhandlingsfællesskabet

