

§ 5 Ansættelsesbevis

Stk. 1 Aftalens formål

KA og Det Faglige Hus har indgået følgende aftale om ansættelsesbeviser, jf. Lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Stk. 2 Udlevering af ansættelsesbevis

Arbejdsgiveren skal udarbejde et ansættelsesbevis eller anden skriftlig dokumentation, når der sker ansættelse, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger.

Pligten til at udarbejde et ansættelsesbevis eller anden skriftlig dokumentation gælder også, når der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse.

Pligten gælder også for ansættelsesforhold med tilkaldevikarer, som ikke ensidigt af arbejdsgiver kan pålægges arbejde, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger.

Arbejdsgiveren skal udlevere ansættelsesbeviset eller anden skriftlig dokumentation af de væsentlige oplysninger om ansættelsesforholdet senest 7 kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før den 1. juli 2023 og fortsat består, skal arbejdsgiveren udarbejde og udlevere et ansættelsesbevis eller anden skriftlig dokumentation senest 6 uger efter, at lønmodtageren har fremsat krav herom.

Ved ændring af de i stk. 3 nævnte forhold skal arbejdsgiveren ved førstkommende lejlighed og senest på den dato, hvor ændringerne træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig oplysning herom. Det gælder dog ikke, hvor ændringer sker som følge af ændringer af love, kollektive overenskomster mv.

Stk. 3 Arbejdsgiverens oplysningspligt

De dokumenter, som er omtalt i stk. 2, skal indeholde alle væsentlige oplysninger om ansættelsesforholdet, herunder mindst følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse samt arbejdsgivers CVR nr.
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, samt 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. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, så snart denne er kendt.
7. Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.
8. Varigheden af det fravær med løn, som lønmodtageren har ret til.
9. Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.

10. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og evt. kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
11. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.
12. Hvis arbejdsmønsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, underretning om
 - a) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,
 - b) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og
 - c) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, og en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.
13. Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.
14. Angivelse af, hvilken kollektiv overenskomst og aftale, der regulerer ansættelsesforholdet. Er overenskomsten eller aftalen indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.
15. Hvor det er arbejdsgiverens ansvar, identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

Bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 3, nr. 1-6, 12 og 14, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 2, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Arbejdsgiver er pligtig til at udlevere overenskomsten og lokalaftale, hvis en sådan er indgået, efter medarbejderens anmodning herom.

Stk. 4 Manglende ansættelsesbevis

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udleveret de dokumenter, som er omtalt i stk. 2, inden for 7 kalenderdage efter tiltrædelsen, kan der rejses krav om en godtgørelse.

Stk. 5 Mangelfuldt ansættelsesbevis

Såfremt arbejdsgiveren har udleveret et mangelfuldt ansættelsesbevis, skal manglerne påtales over for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er herefter pligtig til senest 14 dage efter påtalen at udlevere et ændret ansættelsesbevis. Hvis arbejdsgiveren ikke bringer forholdet i overensstemmelse med gældende regler inden for den angivne tidsfrist, kan der rejses krav om en godtgørelse.

Stk. 6 Ugunstig behandling

En medarbejder, der mener at være blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi denne har gjort sine rettigheder i henhold til dette protokollat gældende, kan anmode om en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning fra arbejdsgiveren.

En medarbejder, der udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til dette protokollat eller har fremsat klage til arbejdsgiveren over manglende overholdelse af pligten til at sikre disse, kan tilkendes en godtgørelse.

Kan en medarbejder påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at vedkommende har været udsat for afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning,

fordi vedkommende har udøvet sine rettigheder i henhold til dette protokollat eller har fremsat klage til arbejdsgiveren over manglende overholdelse af pligten til at sikre disse, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningerne med tilsvarende virkning ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 7 Godtgørelsesniveau

Godtgørelsen udmåles efter sagens samlede omstændigheder og kan maksimalt udgøre kr. 25.000,00.