

Kapitel 2 Ansættelse og ansættelsesbeviser

§ 5 Ansættelsesbevis* Pr. 12.12.2023 er denne § 5 erstattet af ny § 5. Se side 6-8.

Stk. 1 Aftalens formål

KA og Det Faglige Hus har indgået følgende aftale om ansættelsesbeviser, jf. Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

I forbindelse med implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår vil §5 i overenskomstperioden – forventeligt inden 1. august 2022 – erstattes af et protokollat mellem overenskomstparterne.

Stk. 2 Udlevering af ansættelsesbevis

Arbejdsgiveren skal udarbejde et ansættelsesbevis, når der sker ansættelse, som påregnes en varighed ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer.

Arbejdsgiveren skal udlevere ansættelsesbeviset senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før den 1. juli 1993 og fortsat består, skal arbejdsgiveren udarbejde og udlevere et ansættelsesbevis senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har fremsat krav herom.

Ved ændring af de i stk. 3 nævnte forhold, skal arbejdsgiveren snarest muligt og senest 1 måned efter ændringernes ikrafttrædelse 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

Et ansættelsesbevis skal indeholde alle væsentlige oplysninger om ansættelsesforholdet, herunder mindst følgende oplysninger:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 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.
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.

- f. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- g. Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- h. 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.
- i. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- j. Angivelse af, hvilken kollektiv overenskomst og aftale, der regulerer ansættelsesforholdet.

For så vidt angår oplysningerne i punkt f til og med punkt j anses oplysningspligten for opfyldt, hvis der i et ansættelsesbevis henvises til de love, bekendtgørelser, den kollektive overenskomst med videre, der gælder for de pågældende forhold. Arbejdsgiver er pligtig til at udlevere overenskomsten efter medarbejderens anmodning herom.

Stk. 4 Manglende ansættelsesbevis

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udleveret et ansættelsesbevis inden for en måned efter ansættelsen, 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 Fratrædelse på grund af uoverensstemmelse

I tilfælde, hvor en ansættelse ophører på grund af uoverensstemmelse om ansættelsesvilkårene, og hvor det manglende ansættelsesbevis har haft direkte og dokumenteret indflydelse herpå, kan der rejses krav om en godtgørelse.

Hvis ansættelsesforholdet er ophørt inden for den første måneds ansættelse, kan der dog kun rejses krav om godtgørelse, såfremt arbejdsgiveren ikke har efterkommet et krav om udfærdigelse af ansættelsesbevis inden for den i stk. 2 angivne frist.

Stk. 7 Godtgørelsesniveau

Godtgørelsen udmåles efter sagens samlede omstændigheder og kan maksimalt udgøre kr. 10.000,00.

§6 Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1 Indgåelse af aftale

Hvor arbejdsgiver og medarbejder er enige, anbefales det, at der for ikke-funktionærer etableres funktionærlignende ansættelsesforhold.

Aftaler om funktionærlignende ansættelse skal være skriftlige.

Stk. 2 Anciennitet

En medarbejders anciennitet som funktionær beregnes fra det tidspunkt, hvor aftalen om funktionærlignende ansættelse træder i kraft.

Stk. 3 Opsigelsesregler

Medarbejderens retsstilling ved opsigelse må ikke forringes ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Krav på godtgørelse i forbindelse med en opsigelse kan ikke blive mindre end bestemmelserne i overenskomsten, eller hvad der individuelt er aftalt mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

Stk. 4 Ferie

Ansatte med funktionærlignende ansættelse afholder ferie med løn.

Stk. 5 Søgnehelligdage

Ansatte med funktionærlignende ansættelse får fuld løn på søgnehelligdage og andre arbejdsfrie dage. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens bestemmelser om søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 6 Øvrige bestemmelser

Ansatte med en funktionærlignende ansættelse vil med denne aftale mindst være omfattet af Funktionærlovens:

- §2 Opsigelsesvarsler
- §2a Fratrædelsesgodtgørelse
- §2b Godtgørelse ved usaglig afskedigelse
- §3 Misligholdelse fra arbejdsgiverside
- §4 Misligholdelse fra lønmodtagerside
- §5 Løn under sygdom
- §16 Frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden

Stk. 7 Opsigelse af individuel aftale

Ønsker enten lønmodtager eller arbejdsgiver at blive frigjort af aftalen om funktionærlignende ansættelse, kan dette ske med det gældende opsigelsesvarsel.

Ændring af en eksisterende aftale om funktionærlignende ansættelse kan ved enighed ske uden varsel.

§7 Deltidsbeskæftigede

Ansættelse af deltidsbeskæftigede må ikke bevirke, at fuldtidsbeskæftigede får deres arbejdstid nedsat. En opsigelse må ikke begrundes i medarbejderens ønske om nedsat arbejdstid.

§8 Tidsbegrænset ansættelse

Stk. 1 Definition

Ved tidsbegrænset ansættelse forstås fast ansættelse for en afgrænset periode, en afgrænset begivenhed eller til en afgrænset opgave. For tidsbegrænset ansættelse gælder overenskomstens bestemmelser på samme måde som for tidsbegrænsede ansættelser.

Stk. 2 Forlængelse af tidsbegrænset ansættelse

Forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse kan som udgangspunkt kun ske i følgende tilfælde:

- a. Ved uforudsigeligt forfald (f.eks. sygdom, graviditet, barsel, orlov eller borgerligt ombud).
- b. Som følge af en tids- eller opgavebestemt akkord.
- c. Som en nødvendighed til løsning eller udbedring af oprindeligt bestemt opgave.

§9 Løst ansatte

Stk. 1 Definition

Ved løst ansatte forstås medarbejdere, der lejlighedsvist ansættes på dag-/timebasis, men hvor der ikke er aftalt en ansættelse på over 2 dage.

Der kan være tale om afløsere, tilkaldevikarer o.lign., alt afhængig af det enkelte fag.

For løst ansatte gælder overenskomstens bestemmelser på samme måde som for fastansatte.

Stk. 2 Anciennitet

Anciennitet opgøres i antal dage, man har været i beskæftigelse i den pågældende virksomhed. Hvis man har arbejdet mere end 8 timer om ugen i gennemsnit over 3 måneder som løst ansat hos samme virksomhed, skal anciennitet opgøres fra første dag som for fastansatte.

§ 10 Elever

Stk. 1 Formål

KA og Det Faglige Hus finder det naturligt, at KA's medlemmer deltager i den almindelige uddannelse af elever.

Stk. 2 Erhvervsuddannelseselever

Erhvervsuddannelseselevs løn og ansættelsesvilkår reguleres efter Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 3 Erhvervsgrunduddannelseselever

Erhvervsgrunduddannelseselevs løn og ansættelsesforhold reguleres efter denne overenskomst, jf. Erhvervsgrunduddannelsesloven § 6, stk. 2.

Gældende fra 12.12.2023.

§ 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 tilkaldvikarer, 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.