

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

AFG nr 10441 af 23/08/2007 (Gældende)

Mangelfuldt ansættelsesbevis, manglende oplysninger om overarbejde og honoreringen heraf samt opsigelsesvarsler, henvisning til ferieloven anses at opfylde arbejdsgivers oplysningspligt vedr. ferie

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Arbejdsmarkedets Ankenævn, j. nr.
5500005-07 + 5500017-07

Mangelfuldt ansættelsesbevis, manglende oplysninger om overarbejde og honoreringen heraf samt opsigelsesvarsler, henvisning til ferieloven anses at opfylde arbejdsgivers oplysningspligt vedr. ferie

Resumé

XX havde modtaget en ansættelseskontrakt, som efter ansættelsesforholdets ophør blev påklaget ikke at indeholde alle væsentlige vilkår for ansættelsen, idet ansættelseskontrakten ikke indeholdt bestemmelser om forpligtelsen til at påtage sig overarbejde, herunder om overarbejde blev udbetalt eller skulle afspadseres, varigheden af opsigelsesvarsler samt rettigheder med hensyn til betalt ferie.

XX havde under det 3 måneder lange ansættelsesforhold haft 91,5 timers overarbejde.

Ankenævnet fandt, at ansættelsesforholdet ikke havde været overenskomstdækket, hvorfor ankenævnet havde kompetence til at behandle sagen.

Ankenævnet fandt videre, at arbejdsgiver ikke med den udleverede ansættelseskontrakt havde overholdt sin forpligtelse til at oplyse XX om alle væsentlige vilkår for ansættelsen.

Ankenævnet lagde vægt på, at ansættelseskontrakten ikke indeholdt bestemmelser om overarbejde, herunder honoreringen heraf, samt opsigelsesvarsler gældende for ansættelsesforholdet.

Overarbejde af den størrelse, som forelå, skulle således have været oplyst at kunne forekomme. Ligeledes hvorvidt XX havde været forpligtet til at påtage sig overarbejde, samt hvorvidt overarbejde forventedes afspadseret eller udbetalt.

Det skulle også have været fremgået, hvilke varsler for opsigelse begge parter havde.

Derimod fandt nævnet, at henvisningen til, at ”der tilkommer medarbejderen feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven” var tilstrækkelig til at opfylde arbejdsgivers oplysningspligt vedrørende dette klagepunkt.

Ankenævnet gav således klager medhold i klagen.

Arbejdsmarkedets Ankenævn har behandlet Deres klage på møde den 22. august 2007.

Ankenævnet traf denne

A F G Ø R E L S E

Arbejdsgiver har ikke overholdt sin forpligtelse til at underrette XX om alle væsentlige vilkår for ansættelsen.

B E G R U N D E L S E

Ankenævnet har lagt til grund, at

- XX den 16. august 2006 underskrev og modtog en genpart af ansættelseskontrakt for ikke-funktionærer,
- XX var ansat som lagermedhjælper 37 timer om ugen hos arbejdsgiver i perioden 21. august 2006 til 1. december 2006, og
- ansættelsesforholdet ikke var overenskomstdækket.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren har opfyldt sin oplysningspligt efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsen (ansættelsesbevisloven), afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er en betingelse, at arbejdsgiverens pligt til at give lønmodtageren oplysning om ansættelsesforholdet ikke følger af kollektiv overenskomst, der har implementeret direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisdirektivet).

Arbejdsgiver har oplyst til sagen, at ansættelsesforholdet ikke var omfattet af en overenskomst, hvorfor ankenævnet er kompetent til at behandle sagen.

En arbejdsgiver skal senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, skriftligt give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet.

Ankenævnet finder ikke, at arbejdsgiver med ansættelseskontrakten af 16. august 2006 har opfyldt sin forpligtelse til at oplyse XX om alle væsentlige vilkår for ansættelsen.

Ankenævnet har herunder lagt vægt på, at ansættelseskontrakten ikke indeholder bestemmelser om overarbejde og honoreringen heraf samt hvilke opsigelsesvarsler, der var gældende for ansættelsesforholdet.

Det er således ankenævnets opfattelse, at det skulle være oplyst, at overarbejde af den størrelse, som foreligger i nærværende sag, kunne forekomme, herunder hvorvidt XX var forpligtet til at påtage sig overarbejde samt hvorvidt overarbejde forventedes afspadseret eller udbetalt.

Det er ligeledes nævnets opfattelse, at det skulle have fremgået, hvilke varsler for opsigelse lønmodtager og arbejdsgiver havde. En henvisning til gældende overenskomst, når en sådan er oplyst ikke at findes, opfylder ikke arbejdsgivers oplysningspligt.

Derimod finder ankenævnet, at henvisningen til, at ”der tilkommer medarbejderen feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven”, er tilstrækkelig til at opfylde arbejdsgivers oplysningspligt vedrørende dette spørgsmål.

Ifølge loven kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt. Ankenævnet kan således ikke tage stilling til spørgsmålet om godtgørelsen for den manglende overholdelse af oplysningspligten.

Ankenævnet henviser til

- § 1, stk. 1-3, § 2 og § 5, stk. 1, i lov nr. 692 af 20. august 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**På ankenævnets vegne
fuldmægtig**

De kan læse om afgørelsens faktiske og retlige grundlag på de følgende sider.

Kopi til:

XX

Arbejdsgiver

1. Sagsforløb

Den 5. januar 2007 klagede Advokatfirmaet LL over, at ansættelseskontrakt modtaget af XX i forbindelse med ansættelsen hos arbejdsgiver ikke overholdt bestemmelserne i ansættelseslovens § 2, stk. 2, idet det var opfattelsen, at ansættelseskontrakten skulle have indeholdt oplysninger om forpligtelsen til at påtage overarbejde, spørgsmål om afspadsering, rettigheder med hensyn til betalt ferie og varigheden af opsigelsesvarsler for arbejdsgiver og lønmodtager.

Vedlagt klagen var kopi af tidligere korrespondance med arbejdsgiver vedrørende krav på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Endvidere var vedlagt kopi af ansættelseskontrakt.

Den 29. januar 2007 oplyste Advokatfirmaet LL, at XX ikke var medlem af nogen lønmodtagerorganisation.

Den 9. februar 2007 oplyste arbejdsgiver, at der ikke eksisterede nogen ekstern overenskomst, som dækkede ansættelsesforholdet, og at henvisningen til gældende overenskomst i ansættelseskontrakten var begrundet i, at virksomheden forsøgte at henholde sig til diverse eksisterende overenskomster. Eftersom der ikke forelå nogen overenskomst, var virksomheden berettiget til at afgøre hvordan overarbejde skulle honoreres, hvilket også gjaldt m.h.t. opsigelse og varsel herom. M.h.t. spørgsmålet om ferie, var der i ansættelseskontrakten henvist til ferieloven.

2. Regler

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002:

§ 1. Denne lov gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Loven gælder ikke for personer, som er omfattet af sømandsloven.

Stk. 2. Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Stk. 4. Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 3.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

§ 2. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Hvis lønmodtageren ikke fra ansættelsesforholdets begyndelse har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder arbejdsgiverens oplysningspligt, når lønmodtageren inden for de seneste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.

Stk. 2. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

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

Stk. 3. Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

- 1) en skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst et af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

Stk. 4. Bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-5 samt 10, 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. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

§ 5. Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

§ 6. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

§ 7. Loven træder i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 eller senere.

...