

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10505 af 26/11/2007 (Gældende)

Ændring af vilkår, virksomhedsoverdragelse, tillæg til tidligere ansættelsesbevis, arbejdsgiver har opfyldt sin oplysningspligt

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Arbejdsmarkedets Ankenævn, j.nr.
5500016-07 + 5500025-07

Ændring af vilkår, virksomhedsoverdragelse, tillæg til tidligere ansættelsesbevis, arbejdsgiver har opfyldt sin oplysningspligt

Resumé

Virksomheden, hvori klager var ansat, blev den 1. februar 2006 opkøbt og overtaget af anden virksomhed.

Klager modtog skriftlig orientering herom i skrivelse af 15. februar 2006. I skrivelsen stod også, at overdragelsen betød, at alle ansættelseskontrakter skulle opdateres i forhold til ansættelsesbevisloven. Endvidere blev det oplyst, at indtil alle ansatte havde modtaget nye kontrakter, skulle skrivelsen betragtes som et tillæg til eksisterende ansættelseskontrakter.

Klager modtog ikke en opdateret ansættelseskontrakt. Han blev den 31. juni 2006 opsagt og fritstillet pr. 27. oktober 2006.

Klager havde tidligere den 3. maj 1997 modtaget en ansættelseskontrakt.

Ankenævnet fandt, at arbejdsgiver med skrivelsen af 15. februar 2006 havde overholdt sin forpligtelse til at underrette klager om ændringerne i vilkårene for ansættelsesforholdet i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen 1. februar 2006.

Ankenævnet lagde vægt på, at arbejdsgiver med skrivelsen havde oplyst klager om ændringen af arbejdsgivers navn og derved havde opfyldt ansættelsesbevislovens krav vedrørende ændring af væsentlige vilkår. Klagers øvrige vilkår for ansættelsen fandtes ifølge virksomhedsoverdragelsesloven at bestå uændret efter overdragelsen.

De forhold, som klager havde påpeget, herunder at han grundet manglende opdatering af ansættelsesbevis var gået glip af en arbejdsgiverbetalt pension, at han var blevet bedt om at afholde restferie i fritstillellesperioden, og at han var i tvivl om, hvorvidt han var berettiget til en kompensation i henhold til konkurrenceklausulen i ansættelseskontrakt fra 1997, fandtes ikke at have betydning for, hvorvidt arbejdsgivers oplysningspligt efter ansættelsesbevisloven var overholdt. Efterlevelse af vilkår og tvister i øvrigt i ansættelsesforholdet fandtes således ikke at være omfattet af ansættelsesbevisloven.

Ankenævnet fandt således, at arbejdsgiver havde overholdt sin oplysningspligt.

Arbejdsmarkedets Ankenævn har behandlet Deres klage på møde den 21. november 2007.

Ankenævnet traf denne

A F G Ø R E L S E

Arbejdsgiver anses for at have overholdt sin forpligtelse til at underrette Dem om ændringerne i vilkårene for Deres ansættelse i forbindelse med overtagelsen 1. februar 2006.

B E G R U N D E L S E

Ankenævnets kompetence

Spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver 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 91/533 om arbejdsgiverens

pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisdirektivet).

Arbejdsgiver har oplyst, at Deres ansættelsesforhold ikke var omfattet af en kollektiv overenskomst. Dette er lagt til grund for sagen, hvorfor ankenævnet derfor er kompetent til at behandle sagen.

Opfyldelse af oplysningspligt

Ansættelsesbevisloven gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Det fremgår af loven, at arbejdsgiver ved enhver ændring af et væsentligt ansættelsesvilkår hurtigst muligt og senest en måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, skal give lønmodtageren skriftlig besked herom. Oplysning herom kan gives i særskilt tillæg til eksisterende ansættelsesbevis.

Ankenævnet finder, at arbejdsgiver har opfyldt sin oplysningspligt i forbindelse med overtagelsen af virksomheden YY den 1. februar 2006.

Ankenævnet har herved lagt vægt på, at De ved brev af 15. februar 2006, og derved inden en måned efter overtagelsen, blev orienteret om, at arbejdsgiver havde opkøbt aktiviteterne i ZZ, herunder datterselskabet YY. De blev i skrivelsen ligeledes orienteret om, at brevet skulle betragtes som et tillæg til Deres eksisterende ansættelseskontrakt.

Det forhold, at De i brevet af 15. februar 2006 også blev oplyst om, at overdragelsen betød, at alle ansættelseskontrakter skulle opdateres i henhold til ansættelsesbevisloven, ændrer ikke herved. Hvorvidt De ikke modtog en opdateret ansættelseskontrakt før Deres arbejdsophør har således ikke betydning for sagens resultat, idet ankenævnet anser brevet af 15. februar 2006 for at opfylde ansættelsesbevislovens krav om oplysning ved ændring af ansættelsesvilkår.

Ankenævnet har videre lagt vægt på, at arbejdsgiver i forbindelse med overtagelsen af YY, i henhold til lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse § 2, stk. 1, nr. 3, med virkning fra 1. februar 2006 indtrådte i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til Deres individuelle aftale om løn- og arbejdsforhold.

Efter overtagelsen anses De således for at have været ansat på samme vilkår, som indeholdende i ansættelsesaftale af 3. juni 1997, dog med ændring af arbejdsgivers navn. Det forhold, at De har oplyst, at Deres titel på lønsedler inden overtagelsen lød teknisk direktør ændrer ikke ved, at De efter overtagelsen var ansat efter de i ansættelsesaftale af 3. juni 1997 nævnte vilkår.

De har til sagen henvist til, at den manglende opdatering af Deres ansættelsesaftale har betydet, at krav fra Deres side om en andel af firmabetalt pension er blevet afvist med begrundelsen, at De var højerestående funktionær, og der ikke var lavet en aftale med Dem om pension.

De har ligeledes henvist til andre uklarheder i forbindelse med Deres ophør, herunder hvorvidt De ifølge § 10 i ansættelsesaftalen af 3. juni 1997 havde krav på compensation som følge af den nævnte konkurrenceklausul, hvorvidt krav fra arbejdsgiver om afvikling af restferie var berettiget, at det i fritstillingserklæringen nævnte, at De ikke måtte søge og tage arbejde i konkurrerende virksomhed ikke passer med, at arbejdsgiver ikke vil vedgå konkurrenceklausulen i § 10, og at De grundet den manglende opdatering af ansættelsesbevis ikke rigtig kender til i hvilket forhold De skulle have været overordnet.

Ankenævnet skal hertil bemærke, at ovennævnte forhold ikke reguleres af ansættelsesbevisloven. Ansættelsesbevisloven er en formel lov og berører således ikke efterlevelsen af oplyste vilkår samt tvister i øvrigt i ansættelsesforholdet.

Det bemærkes, at ankenævnet ikke har foretaget en vurdering af, hvorvidt de oplyste vilkår i ansættelsesaftale af 3. juni 1997 opfylder ansættelsesbevislovens betingelser.

Ankenævnet henviser til § 1, stk. 1 og 3, § 4 og § 5, stk. 1, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsen, jf. lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002.

På ankenævnets vegne

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

Kopi til:

Arbejdsgiver

1. Sagsforløb

Den 8. juni 2007 anmodede XX ankenævnet om at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiver, i forbindelse med overtagelsen den 1. februar 2006, havde opfyldt sin oplysningspligt.

XX henviste herunder til, at alle medarbejdere i den overtagne virksomhed ved skrivelse af 15. februar 2006 var blevet orienteret om, at "alle ansættelseskontrakter, som beskrevet i loven om ansættelsesbeviser, skal opdateres i forhold til dette". XX mente at kunne læse ud af ansættelsesbevisloven, at opdatering skulle ske senest en måned efter overtagelsen.

XX gjorde gældende, at han ikke havde modtaget en ny kontrakt, og at konsekvensen af dette var, at krav fra hans side vedrørende firmabetalt pension var blevet afvist af arbejdsgiver med begrundelse i, at han var højerestående funktionær, og der aldrig var lavet en pensionsaftale med ham.

Den 19. juni 2007 fremsendte XX kopi af ansættelsesaftale af 3. juni 1997, kopi af arbejdsgivers brev af 15. februar 2006, kopi af opsigelse, kopi af brev om fritstilling samt udprint af uddrag af mailkorrespondance med arbejdsgiver.

XX stillede sig i den forbindelse uforstående overfor 1) konkurrenceklausulen i § 10 i ansættelsesaftalen af 3. juni 1997, herunder spørgsmålet om retten til udbetaling af kompensation ved arbejdsophør, 2) arbejdsgivers anmodning om afvikling af restferie, herunder om restferien var inkluderet i fritstillingsperioden, 3) arbejdsgivers oplysning i fritstillingserklæringen om, at han ikke måtte søge og tage arbejde i konkurrerende virksomhed, hvilket ikke passede med, at arbejdsgiver ikke ville vedgå sig konkurrenceklausulen nævnt i ansættelsesaftalen fra 1997, 4) den manglende opdatering af ansættelsesaftale medførte et manglede kendskab til stillingsbetegnelse, og 5) den manglende opdatering af ansættelsesaftale medførte, at han blev glemt i pensionsspørgsmålet.

Den 11. juli 2007 oplyste arbejdsgiver på tilsendt spørgeskema, at XX havde været beskæftiget som udviklingschef, at han havde været ansat i perioden 15. december 1994 til 31. december 2006, at han havde været ansat på fuld tid, og at ansættelsesforholdet ikke havde været overenskomstdækket.

Arbejdsgiver oplyste videre, at XX, i overensstemmelse med titelangivelsen i ansættelsesbrevet, havde været ansat hos arbejdsgiver som udviklingschef, og at han derfor var omfattet af funktionærloven og ikke hverken Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst. XXs ansættelsesforhold var endvidere ikke omfattet af Ledaftalen, hvorfor klagers ansættelsesvilkår var blevet fastsat individuelt.

Arbejdsgiver oplyste endvidere, at med virkning fra 1. februar 2006 havde arbejdsgiver opkøbt aktiviteterne i ZZ, samt datterselskaber, herunder YY. XXs ansættelsesforhold bestod uændret efter overtagelsen.

Arbejdsgiver bestred, at der var indgået aftale om betaling af arbejdsgiverfinansieret pension med XX. XXs henvisning til pensionsordningen i Industriens Overenskomst i mail af 10. februar 2005 fandtes at være irrelevant for ansættelsesforholdet.

Arbejdsgiver anførte, at eftersom ændringen af arbejdsgivers navn således var meddelt ved et tillæg til XXs ansættelsesaftale, og XX indtil hans fratræden primært udførte arbejde på adressen CC, og i overensstemmelse med titelangivelsen i ansættelsesaftale af 3. juni 1997, og der ikke var indgået aftale om arbejdsgiverfinansieret pension, havde arbejdsgiver opfyldt sin oplysningspligt efter loven.

Arbejdsgiver bemærkede, at det af XX anførte vedrørende konkurrenceklausulens bortfald, restferie og pligten til at overholde loyalitetsforpligtelsen i fritstillingsperioden ikke fandtes at være relevant i forhold til ansættelsesbevisloven.

Den 5. september 2007 anførte XX, at der ind til overtagelsen 1. februar 2006 havde stået teknisk direktør på hans lønsedler, men at der efter overtagelsen intet havde stået. Han havde efter overtagelsen reelt fungeret som en udvidelse af den tekniske stab med service og vedligehold på maskiner og udstyr samt varetagelse af IT funktioner både på adressen CC, men også lejlighedsvis på adresserne NN og SS. Hvorvidt han havde haft en ledende funktion var uklart for ham.

XX henviste igen til arbejdsgivers skrivelse af 15. februar 2006, herunder oplysningen om, at alle ansættelsesbeviser ville blive opdateret. Han havde arbejdet ”normalt” i 5 måneder og yderligere 4 måneder i opsigelsesperioden uden at have modtaget et nyt ansættelsesbevis.

XX henviste herunder til de uklarheder, der var for ham med hensyn til afviklingen af restferie og arbejde i konkurrerende virksomhed efter opsigelsesperioden, herunder konkurrenceklausulen i § 10 i ansættelsesaftale af 3. juni 1997.

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 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, 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.

§ 4. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, omhandlende forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 2, stk. 4, eller § 3, stk. 2, kan henvise til.

§ 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.