



Advokatfirmaet
Jon Palle Buhl
Att.: Annette Wedel Fræmohs
Valkendorfsvej 16
1151 København K

Dato

J.nr. 1998-5-187 KHH/CAM

(Bedes anført ved henvendelser)

Vedr. [redacted]

I brev af 16. juli 1998 anmodede De på vegne af [redacted] ankenævnet om at tage stilling til, hvorvidt HVIPS-Care ApS havde overholdt sin forpligtelse til at underrette [redacted] om vilkårene for ansættelsen som sygehjælper.

Sagen er behandlet i henhold til § 6, stk. 3 i ankenævnets forretningsorden.

På grundlag af vedlagte oplæg og sagens akter har ankenævnet truffet denne

A F G Ø R E L S E

HVIPS-Care ApS har ikke overholdt sin forpligtelse til at underrette [redacted] om vilkårene for ansættelsen.

Ankenævnet henviser til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 2, stk. 2 og 3.

For så vidt angår ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996 med tilhørende bilag er begrundelsen, at aftalen ikke indeholder oplysninger om arbejdsgiverens adresse, jf. lovens § 2, stk. 2 nr. 1, hvilket må formodes at have betydning for, hvor [redacted] skulle afhente vagtskemaer. Der er ikke oplysninger om opsigelsesvarsler, jf. lovens § 2, stk. 2, nr. 7. Endelig indeholder ansættelsesaftalen ikke oplysning om fællesoverenskomsten, som H-Care tiltrådte den 20. marts 1996. Der henvises til lovens § 2, stk. 2, nr. 10.

Det bemærkes herved, at bilaget med almindelige ansættelsesbetingelser, der fulgte med ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996 ikke er identisk med det bilag, der fulgte med ansættelsesaftalen af 7. november 1997.

Det bemærkes tillige, at nævnet har lagt til grund, at gyldigheden af ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996 ikke er anfægtet.

For så vidt angår ansættelsesaftalen af 7. november 1997 er begrundelsen, at oplysningerne i ansættelsesaftalen med de to bilag er givet for sent, idet [REDACTED] havde krav på at modtage et ansættelsesbevis, der levede op til lovens krav senest én måned efter tiltrædelsen, som var 21. oktober 1996.

Desuden indeholder hverken aftalen eller de to bilag oplysning om, at ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og KAD, idet der i bilaget om almindelige ansættelsesbetingelser alene er henvist til overenskomsten mellem H-Care og KAD-Hillerød. Der henvises til lovens § 2, stk. 2, nr. 10.

Det er nævnets opfattelse, at manglerne har medvirket til at begrænse denne ansættelsesaftales gennemsigtighed..

Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiger hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng. Det bemærkes, at parterne har været uenige om, hvorvidt overenskomsten var tilgængelig i frokoststuen. Nævnet har ikke taget stilling hertil.

Ifølge lovens § 6 kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt. Ankenævnet kan således ikke tage stilling til spørgsmålet om godtgørelse for den manglende overholdelse af oplysningspligten.

På ankenævnets vegne

Karin Hoffmann-Hansen
Fuldmægtig

Sendt til:

Den Kristelige Fagbevægelse
Dansk Handel og Service
Hvips Care

1. Sagsforløb

21. oktober 1996

██████████ blev ansat i Virksomheden ██████████. Det fremgik af klage af 16. juli 1998 fra Den Kristelige Fagbevægelse på vegne af ██████████ over at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin forpligtelse til at oplyse hende om vilkårene for ansættelsen.

7. november 1997

Der foreligger i sagen en ansættelsesaftale af denne dato, underskrevet af arbejdsgiveren. Ifølge aftalen ansættes sygehjælper ██████████ pr. 21. oktober 1996.

Ansættelsesaftalen var vedhæftet to sider. Den ene side indeholdt oplysning om:

- Tavshedspligt
- Lønninger
- Lønperiode
- Forsikring
- Kost
- Organisationer,
- Personalemøder
- Øl/spiritus
- Rygning
- Aftaler med kunderne
- Handel med kunderne
- Arbejdsseddel
- Vagtplan
- Sygdom/fravær
- Aftalte tidspunkter
- Uniform

For så vidt angår organisationsforholdene fremgik det, at arbejdsgiveren var medlem af Dansk Handel og Service/Dansk Arbejdsgiverforening og at arbejdsgiveren havde indgået overenskomst med KAD-Hillerød Afdeling. Desuden oplystes det, at ansættelsesvilkårene, hvor intet andet var nævnt, var i henhold til denne overenskomst.

Fællesoverenskomsten 1995 mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og KAD, som ██████████ og KAD-Hillerød havde skrevet tiltrædelsesoverenskomst om, indeholdt ingen implementering af ansættelsesdirektiv nr. 91/533.

Den anden side indeholdt oplysninger om timelønssatser pr. 1. juli 1997

28. maj 1998

Den Kristelige Fagbevægelse skrev på vegne af ██████████ til hendes arbejdsgiver. I brevet anførte fagbevægelsen, at ██████████

██████████ forgæves havde anmodet om kopi af overenskomsten og man bad arbejdsgiveren fremsende kopi af overenskomsten. Fagbevægelsen henviste til, at ██████████ i henhold til loven om ansættelsesbeviser havde pligt til at udlevere overenskomsten. Fagbevægelsen motiverede anmodningen med, at man ikke kunne se, om ██████████ havde fået udbetalt tillæg for overarbejde eller beregningen heraf, ligesom der ikke var oplysninger om ferieordninger og andre forhold.

29. maj 1998

██████████ kvitterede for modtagelsen af Den Kristelige Fagbevægelses brev af 28. maj 1998. ██████████ bemærkede, at man havde overgivet henvendelsen til Dansk Handel og Service. Begrundelsen var at ██████████ havde indgået overenskomst med KAD-Hillerød og at man derfor ikke kunne vurdere om man skulle forhandle overenskomstmæssige forhold med en udenforstående trediepart.

29. juni 1998

Den Kristelige Fagbevægelse rykkede ██████████ for en kopi af overenskomsten, sådan at man kunne kontrollere ██████████.

Den Kristelige Fagbevægelse henviste i brevet til, at man via Dansk Handel og Service havde forstået, at ██████████ skulle have modtaget et brev medio juni om sagen.

15. juli 1998

Den Kristelige Fagbevægelse fremsatte i brev til ██████████ krav om godtgørelse i henhold til loven om ansættelsesbeviser.

Den Kristelige Fagbevægelse henviste til telefonsamtale af 10. juni 1998 med ██████████, som repræsenterede ██████████'s ejer. Under samtalen oplyste ██████████, ifølge Den Kristelige Fagbevægelse, at ██████████ af Dansk Handel og Service var blevet rådet til at udlevere overenskomsten, men at ██████████ ikke var enig i Dansk Handel og Service's vurdering eftersom ██████████ havde indgået en aftale med KAD, der indebar, at ingen ansatte fik udleveret overenskomsten, men kunne få den ved henvendelse til KAD.

Den Kristelige Fagbevægelse oplyste, at KAD ikke ønskede, at udlevere overenskomsten til ██████████.

Ifølge Den Kristelige Fagbevægelse oplyste ██████████ desuden, at der ikke var nogen eksklusiv aftale på virksomheden og at man var tilfreds med ██████████ arbejde.

16. juli 1998

Den Kristelige Fagbevægelse klagede på ██████████ vegne til ankenævnet over at ██████████ ikke havde overholdt sin forpligtelse overfor ██████████ til at oplyse hende om vilkårene for ansættelsen i henhold til loven om ansættelsesbeviser.

9. december 1998

advokat Kim Schioldann fra Dansk Handel og Service afviste, at havde overtrådt lov om ansættelsesbeviser. Advokaten henviste til, at mindre end 4 uger fra sin ansættelse den 21. oktober 1996 havde modtaget ansættelsesbevis, sådan som det fremgik af et bilag til den indbragte klage.

Advokaten afviste, at skulle have nægtet at udlevere overenskomsten til . Afvisningen var alene sket i forhold til hendes faglige organisation. Advokaten påpegede, at den faglige organisations interesser ikke var beskyttet af ansættelsesbevisloven.

Advokaten bemærkede, at overenskomsten lå frit fremme i lokaler, hvor de ansatte jævnlige kom, og hvor der var rig mulighed til at sætte sig nærmere ind i indholdet. Advokaten påpegede, at der ikke kunne stilles krav om at overenskomsten skulle vedlægges som bilag til ansættelsesaftalen men alene at den skulle være tilgængelig for den ansatte.

22. december 1998

Advokat Kim Schioldann fremsendte til ankenævnet kopi af fællesoverenskomsten mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og blandt andre Kvindeligt Arbejderforbund, som var den overenskomst, der henvistes til i ansættelsesaftalen mellem

Advokaten fastholdt, at på noget tidspunkt skulle have afvist at stille overenskomsten til rådighed for . Advokaten tilføjede, at en henvisning til overenskomsten var tilstrækkelig og at der ikke kunne stilles krav om, at den blev udleveret som bilag til ansættelsesaftalen. Advokaten henviste i den forbindelse til "Ansættelsesbevisloven med kommentarer" af Ole Hasselbalch.

Advokaten tilføjede til orientering, at tiltrædelsesaftalen mellem og KAD-Hillerød indebar, at og KAD-Hillerød kunne indgå aftaler om afvigelser eller tilføjelser til fællesoverenskomsten

12. marts 1999

Nævnet modtog fra advokat Kim Schioldann et nyt ansættelsesbevis af 18. oktober 1996, som var fremkommet i forbindelse med et netop afholdt møde mellem ham og . Det nu medsendte bilag om almindelige ansættelsesbetingelser adskilte sig indholdsmæssigt fra det tilsvarende bilag, som fulgte med den først indsendte ansættelsesaftale.

16. april 1999

Advokaten for s faglige organisation, Asger Bagge-Jørgensen bemærkede til nævnets høring, at ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996 ikke havde samme lay-out som

ansættelsesaftalen af 7. november 1997; hvor både brevhoved og virksomhedens registrerings- og SE-nummer fremgik.

29. april 1999

[redacted] advokat bemærkede, at man havde noteret sig Asger Bagge-Jørgensens bemærkninger om udformningen af ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996, men at lay-out ikke havde nogen betydning i henhold til lov om ansættelsesbeviser.

2. Gældende regler

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbek. nr. 385 af 11. maj 1994.

§ 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. Arbejdsministeren 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 de forhold, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10, 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 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 tidsbestemt 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 alle de i stk. 2, nr. 1-10, anførte oplysninger 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. For så vidt angår oplysningerne i stk. 2, nr. 6-9, anses oplysningspligten 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.

§ 3. Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande og arbejdets varighed overstiger en måned, skal det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, som fremgår af § 2, stk. 2, skal dokumentet/dokumenterne indeholde følgende supplerende oplysninger:

- 1) varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
- 2) den valuta, som lønnen udbetales i
- 3) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,

- 4) i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet,
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Stk. 2. For så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 og 3, kan de gives i det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

§ 4. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 2, og § 3, stk. 1, omhandlede 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. Arbejdsministeren 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. Arbejdsministeren 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.

Stk. 2. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 8. For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 1993, og som fortsat består efter den 1. juli 1993, er arbejdsgiveren på lønmodtagerens anmodning forpligtet til senest 2 måneder efter anmodningen at give lønmodtageren de oplysninger, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt, vedrørende de i § 2, stk. 2, nr. 1-10, nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 3, stk. 1, nr. 1-5, nævnte forhold.

Cirkulære om forretningsorden for Arbejdsmarkedets Ankenævn nr. 183 af 25. oktober 1991

...

§ 6. Ankenævnets forhandlinger ledes af formanden, i formandens forfald af den beskikkede stedfortræder.

Stk. 2. Sagerne afgøres ved almindelig stemmeflerhed af de tilstedeværende medlemmer. Hvis stemmerne står lige, gør formandens stemme udslaget. I et sådant tilfælde kan dog ethvert af medlemmerne kræve sagen udsat til fornyet behandling i et efterfølgende møde.

Stk. 3. Formanden kan bestemme, at sager sendes til skriftlige votering. Medlemmerne afgiver deres skriftlige votering i de enkelte sager inden en af formanden fastsat frist, der ikke kan være kortere end 1 uge fra udsendelsen af sagen til medlemmerne. Ethvert medlem kan uden særlig begrundelse kræve, at en sag bliver behandlet og afgjort i et møde i ankenævnet.

3. Praksis

4. Sekretariatets indstilling vedr. ansættelsesbeviset af 7. november 1997.

Kompetence

Nævnet er kompetent til at behandle sagen, idet den overenskomst som ansættelsesforholdet var omfattet af ikke indeholder nogen forpligtelse for arbejdsgiveren til at oplyse om vilkårene for ansættelsen.

Ansættelsesforholdet er omfattet af loven, idet [redacted] har været ansat i mere end en måned og med mere end 8 timer ugentligt. Hun blev ansat 21. oktober 1996 på fuld tid som sygehjælper

Herefter kan indholdet af ansættelsesaftalen sammenholdes med lovens krav:

Oplysning om	Bemærkninger	X
1) navne/adresser	parterne er identificeret i ansættelsesaftalen, således at der ikke er tvivl om hvem arbejdsgiveren er.	ok
2) beliggenhed	Det fremgår af bilag til ansættelsesaftalen, at [redacted] skal afhente vagtplan for den kommende uge hver fredag eftermiddag	ok
3) jobbeskrivelse	sygehjælper	ok
4) start	ansat pr. 21. oktober 1996.	ok

5) varighed	ikke relevant, p.g.a. tidsbestemt ansættelse	
6) ferie	<p>der er i bilag til ansættelsesaftalen henvist til at ansættelsesvilkår, hvor intet andet er nævnt, følger af overenskomst indgået mellem [redacted] og KAD-Hillerød.</p> <p>Denne overenskomst er en tiltrædelsesoverenskomst, der henviser til overenskomsten mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og KAD. Denne overenskomst har i § 18 oplysninger om ret til ferie og feriegodtgørelse. Fællesoverenskomsten er suppleret i tiltrædelsesoverenskomsten.</p>	Nej
6) ferie (fortsat)	En generel henvisning til overenskomsten er efter sekretariatets opfattelse ikke tilstrækkelig Under henvisning til lovens formål bør det anføres udtrykkeligt i ansættelsesaftalen med bilag, at <u>ferie</u> (og de øvrige punkter som loven opregner) var reguleret i overenskomsten/ fulgte ferielovens regler o.s.v.	
7) varsler	Ansættelsesaftalen indeholder oplysninger om opsigelsesvarsler i prøveperioden og ved sygdom, men ikke om almindelige opsigelsesvarsler. Se i øvrigt under pkt. 6) for så vidt angår tiltrædelsesoverenskomsten.	Nej?
8) løn	Ansættelsesaftalen henviser til bilag om timeafklønning og et andet bilag til aftalen henviser til overenskomst og tiltrædelsesoverenskomst, som begge indeholder oplysninger om lønforholdene.	ok
9) arbejdstid	Der er i ansættelsesaftalen oplyst, at [redacted] ansættes på fuld tid. Overenskomsten definerer fuld tid som 37 timer ugentligt.	ok
10) overenskomster m.v.	Der henvises i ansættelsesaftalen til almindelige ansættelsesbetingelser, hvori er oplyst om overenskomst mellem [redacted] og KAD-Hillerød, men det fremgår ikke af dette bilag, at der er tale om en tiltrædelsesoverenskomst til fællesoverenskomsten mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og KAD.	Nej

Når man sætter alle de papirer sammen som vedrører ansættelsesforholdet mellem H-Care og Kirsten Berner, så er alle oplysninger tilstede - nu.

Frist for oplysningspligt

Det skal bemærkes, at ansættelsesaftalen er dateret 7. november 1997, hvilket er mere end ét år efter tiltrædelsen og ikke mindre end 4 uger efter tiltrædelsen, som [redacted] advokat skriver.

Det kan derfor konstateres, at [redacted] under alle omstændigheder har fået oplysningerne for sent, idet fristen for afgivelse af oplysninger er én måned fra ansættelsestids-punktet, jf. § 2, stk. 1.

Overenskomstens tilgængelighed Der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt [redacted] [redacted] havde adgang til at stifte bekendtskab med indholdet af overenskomsten, som bilag til ansættelses-aftalen med henvisning til. Det bør bemærkes, at arbejdsgiveren har bevisbyrden og den blotte påstand om at overenskomsten har ligget fremme i frokoststuen ikke synes tilstrækkelig.

Hvis påstanden er sand, er det formentlig tilstrækkeligt til i første omgang, at opfylde loven. Hasselbalch taler om "at stille til rådighed sammen med bekræftelsen af arbejdsvil-kårene" i forbindelse med henvisning (kommentaren side 43, som advokaten også henviser til).

Under henvisning til lovens formål bør arbejdsgiver ikke kunne nægte at udlevere overenskomsten, når lønmodtageren beder om det.

Partsrepræsentation

Lønmodtageren har i øvrigt ret til at vælge den repræsentant hun ønsker. Den Kristelige fagbevægelse skal i denne sammenhæng derfor ikke betragtes som en udenforstående 3. mand, men som partsrepræsentant og som sådan have ret til at få tilstillet overenskomsten på anmodning.

Indstilling

Sammenfattende indstilles det, at nævnet træffer afgørelse om, at [redacted] ikke har overholdt sin forpligtelse til at oplyse [redacted] [redacted] om vilkårene for ansættelsen, idet hun ikke fik et ansættelsesbevis rettidigt. Desuden er der ingen klare henvisninger f.s.v.a. ferie og varselsvilkår. Oplysningen om overenskomstforhold er heller ikke tilstrækkelig jf. § 2, stk. 2, nr. 10, idet der i bilaget til ansættelsesaftalen om almindelige ansættelsebetingelser ikke er oplyst om, at overenskomsten mellem [redacted] og KAD-Hillerød henviser til overenskomsten mellem SBA og KAD.

Man kunne overveje at skrive i afgørelsen, at manglerne har medvirket til at begrænse ansættelsesaftalens gennemsigtighed.

5. Sekretariatets indstilling vedr. ansættelsesbeviset af 18. oktober 1996.

Kompetence

Nævnet er kompetent jf. bemærkningerne under pkt. 4.

Herefter følger en gennemgang af de punkter som efter loven skal være oplyst:

Oplysning om	Bemærkninger	X
1) navne/adresser	Kun [redacted] er identificeret i aftalen, mens arbejdsgiveren alene er omtalt som Hvips ApS. Aftalen er underskrevet i Birkerød af [redacted]	Nej
2) beliggenhed	Det fremgår af bilag til ansættelsesaftalen, at [redacted] skal afhente vagtplan for den kommende uge hver fredag eftermiddag. Desuden fremgår det at hun får kørselsgodtgørelse	ok
3) jobbeskrivelse	hjemmehjælper	ok
4) start	ansat pr. 21. oktober 1996.	ok
5) varighed	ikke relevant, p.g.a. tidsbestemt ansættelse	
6) ferie	der er i bilag til ansættelsesaftalen bemærkninger om, at feripenge beregnes i henhold til feriefondens bestemmelser. Der er formentlig tale om en lidt sjusket henvisning til ferielovens regler. Henvisningen må efter omstændighederne være i orden.	ok
7) varsler	Ansættelsesaftalen indeholder ingen oplysning om opsigelsesvarsler	Nej
8) løn	Ansættelsesaftalen henviser til timelønsbilag. Et andet bilag til aftalen indeholder oplysning om lønninger, hvoraf fremgår, at løn beregnes efter medgået tid hos den enkelte kunde, og betales med den timelønning, der er angivet i timelønsbilaget.	ok

9) arbejdstid	Der er i ansættelsesaftalen oplyst, at [redacted] ansættes med arbejdstider i henhold til den ugentlige vagtplan. Selv om en sådan formulering lægger op til fleksibel arbejdstid, og [redacted] i lyset af ansættelsesaftalen af 7. november 1997 allerede fra ansættelsestidspunktet er ansat 37 timer, vil oplysningspligten være opfyldt, fordi det klart fremgår at arbejdstiden er i henhold til vagtskemaet. Så må det være [redacted] egen opgave at få præciseret arbejdstiden nærmere.	ok
10) overenskomster m.v.	[redacted] underskrev tiltrædelsesoverenskomst med Kvindeligt Arbejderforbund den 20. marts 1996, således at Fællesoverenskomsten af 1995 gjaldt mellem [redacted] og KAD. Der er ingen oplysninger i ansættelsesaftalen om, hvorvidt [redacted] var omfattet af denne overenskomst eller ikke	Nej

Ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996 lever ikke op til lovens krav, idet der ikke er fyldestgørende oplysninger om arbejdsgiverens identitet, idet der ikke er oplyst om varsler og idet der ikke er oplysning om, hvorvidt ansættelsen er omfattet af overenskomsten mellem [redacted] og KAD.

Indstilling

Det indstilles, at nævnet træffer afgørelse om, at [redacted] heller ikke ved ansættelsesaftalen af 18. oktober 1996 har opfyldt sin forpligtelse til at oplyse om vilkårene for ansættelsen.

UDSKRIFT
AF
HØJESTERETS DOMBOG

HØJESTERETS DOM
afsagt torsdag den 11. december 2008

Sag 261/2007

(1. afdeling)

Kristelig Arbejdsgiverforening

(advokat Helene Amsinck)

mod

HK Danmark som mandatar for Karina Fredebo Rasmussen

(advokat Jacob Goldschmidt)

I tidligere instans er afsagt dom af Sø- og Handelsretten den 17. april 2007.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Per Sørensen, Poul Søgaard, Jytte Scharling, Niels Grubbe og Jens Peter Christensen.

DK-Benzin Knabstrup ved Malene og Michael Hansen blev erklæret konkurs ved dekret afsagt den 20. juli 2007. Kristelig Arbejdsgiverforening er indtrådt i sagen i medfør af konkurslovens § 137.

Påstande

Appellanten, Kristelig Arbejdsgiverforening, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Indstævnte, HK Danmark som mandatar for Karina Fredebo Rasmussen, har gentaget sin påstand og har subsidiært påstået stadfæstelse.

Anbringender

Kristelig Arbejdsgiverforening har supplerende anført, at når lovens krav er opfyldt ved angivelse af, at der ikke gælder nogen højeste arbejdstid, må beskrivelsen af arbejdstiden i ansæt-

- 2 -

telsesbrevet så meget desto mere opfylde betingelserne i ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiverforeningen har i anden række anført, at beskrivelsen af arbejdstiden i ansættelsesbrevet og de tilhørende husregler opfylder kravene i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 9. Arbejdsgiverforeningen har endelig anført, at de månedlige vagtplaner, der løbende fastlagde arbejdstiden, og som blev udleveret ca. 10 dage før vagtplanens start, må betragtes som en del af ansættelsesbrevet. Beskrivelsen i ansættelsesbrevet, husreglerne og vagtplanerne opfylder tilsammen kravene i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 9.

HK Danmark har heroverfor anført, at ansættelsesbrevet skal afspejle både ret og pligt. Uoverensstemmelsen mellem på den ene side stillingsopslaget og realiteten i ansættelsen og på den anden side det, der er anført i ansættelsesbrevet, dokumenterer, at ansættelsesbrevet ikke afspejler parternes aftale og ikke opfylder ansættelsesbevislovens krav. Den fremlagte vagtplan ændrer ikke på, at ansættelsesbeviset ikke indeholder en fyldestgørende beskrivelse af arbejdstiden.

Supplerende sagsfremstilling

Af de husregler, der blev udleveret som tillæg til ansættelsesbrevet, fremgår bl.a.:

"Vagter:

Der udarbejdes vagtplan en gang om måneden.

Ved bytning af vagter må du selv finde en afløser. Står du på vagtplanen, er du ansvarlig for vagten.

Ved bytning af vagter, skal dette meddeles til Malene (evt. Michael)."

Der er fremlagt vagtplan for april 2006. Heraf fremgår de dage og tidsrum, hvor medarbejderne skulle arbejde. Vagtplanen omfattede 10 medarbejdere, der havde mellem 6 og 14 vagter. Karina Fredebo Rasmussen havde 13 vagter.

Retsgrundlaget

Det hedder i de almindelige bemærkninger til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet bl.a. (Folketingstidende 1992/93, tillæg A, sp. 6323):

"Forslaget gennemfører Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

...

- 3 -

Baggrunden for direktivet er, at der forventes større mobilitet i arbejdsstyrken som følge af gennemførelsen af det indre marked. Denne mobilitet og de mange forskellige former for ansættelsesforhold og -aftaler, der eksisterer i EF-landene, skaber behov for, at lønmodtagerne får ret til at få præciseret de konkrete arbejdsvilkår og behov for at kunne føre bevis for tidligere beskæftigelse.

Arbejdsgiveren får pligt til skriftligt at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet senest 1 måned efter, at arbejdet er påbegyndt. Oplysningspligten har til formål at klargøre lønmodtagernes retsstilling og skabe større gennemsigtighed på arbejdsmarkedet."

I de specielle bemærkninger til ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 9, hedder det (Folketingstidende 1992/93, tillæg A, sp. 6328):

"Efter § 2, stk. 2, nr. 9 skal arbejdsgiveren oplyse om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid. Arbejdsgiveren kan vælge om oplysningerne skal relatere sig til antallet af timer eller mødetider/klokkeslæt.

Inden for bl.a. undervisningsområdet, hvor arbejdstiden i visse tilfælde fastsættes som en årsnorm, skal denne oplyses, hvis det ikke er muligt at angive den daglige eller ugentlige arbejdstid."

Af arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 21 af 24. maj 1993 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 172 - bilag 21) fremgår følgende:

"Spørgsmål nr. 21:

Hvorledes skal lovforslagets § 2, stk. 2, pkt. 9 om daglig eller ugentlig arbejdstid fortolkes i relation til medarbejdere, hvis arbejde ikke i naturen har en fast arbejdstid?

Svar:

L 172 pålægger arbejdsgiveren at oplyse, hvad arbejdsgiveren og medarbejderen har aftalt eller, hvad der ellers gælder om de punkter, der er nævnt i forslagets § 2, stk. 2. Hvis der ikke gælder en højeste arbejdstid, er det denne oplysning arbejdsgiveren har pligt til at give skriftligt efter L 172. Et hovedformål med loven er at skabe klarhed over retstilstanden, men ikke at lægge noget til eller ændre ved, hvad der gælder i retsforholdet."

Højesterets begrundelse og resultat

Tre dommere - Per Sørensen, Poul Søgaard og Niels Grubbe - udtaler:

Manglende overholdelse af oplysningspligten i § 2 i lov om ansættelsesbeviser er sanktioneret ved en godtgørelse til lønmodtageren, jf. lovens § 6. På denne baggrund må det antages, at oplysningspligten kun omfatter, hvad der med sikkerhed kan udledes af bestemmelserne i § 2.

Ifølge § 2, stk. 1, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder om lønmodtagerens ferierettigheder, jf. § 2, stk. 2, nr. 6, og om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, jf. stk. 2, nr. 9.

Karina Fredebo Rasmussen blev ifølge ansættelsesbrevet ansat som butiksassistent med en arbejdstid, der varierede efter vagtplanen, idet arbejdstidens placering skulle aftales individuelt. Ifølge husreglerne, der blev udleveret som tillæg til ansættelsesbeviset, skulle vagtplanen udarbejdes en gang om måneden. Der er enighed mellem parterne om, at hun forud for fastlæggelsen af vagterne selv kunne markere på en kalender, hvornår hun ikke ønskede at arbejde. Der var ikke aftalt et maksimum eller et minimum for antallet af månedlige vagter.

Den oplysning om forventede antal månedlige vagter, der var angivet i stillingsopslaget, var således ikke en aftalt ramme for arbejdets omfang. Det fremgår da også af sagen, at antallet af Karina Fredebo Rasmussens vagter i april 2006 gik væsentligt ud over det forventede. Efter vores opfattelse kan oplysningen om det forventede antal vagter derfor ikke anses som et ansættelsesvilkår.

Den oplysning om "Den normale eller ugentlige arbejdstid", som skal gives efter § 2, stk. 2, nr. 9, angår tilfælde, hvor der er aftalt en arbejdstid, idet det i så fald efter bestemmelsen skal oplyses, hvor lang arbejdstiden er, og hvorledes den er placeret hen over døgnet eller ugen eller i særlige tilfælde hen over året, jf. herved bemærkningerne i lovforslaget til bestemmelsen. Hvis der som her ikke aftales nogen arbejdstid, fordi der hverken gælder et maksimum eller et minimum for antallet af månedlige vagter, kan der ikke oplyses nogen arbejdstid. Det er tilstrækkeligt at oplyse, at antallet af vagter er varierende, jf. herved arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 21 af 24. maj 1993. Det kræves således ikke efter bestemmelsen, at det forventede omtrentlige antal vagter oplyses.

Angivelsen af, at der var aftalt flekstid i henhold til overenskomsten, var efter den sædvanlige definition af flekstidsbegrebet ikke korrekt, idet der ikke var tale om en variation af arbejdstiden inden for et fast timetal. Det forhold, at DK-Benzin på grund af en misforståelse har angivet en sådan forkert oplysning i ansættelsesbeviset, indebærer imidlertid ikke, at oplysningspligten efter § 2, stk. 2, nr. 9, er tilsidesat.

Vi finder herefter, at DK-Benzin ikke har tilsidesat sin oplysningspligt med hensyn til angivelse af arbejdstiden.

Af ansættelsesbrevet fremgik, at overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening regulerede ansættelsesforholdet, og at de to organisationers aftale om ferie var gældende. Pligten til at give oplysning om ferierettigheder, jf. lovens § 2, stk. 2, nr. 6, anses efter lovens § 2, stk. 4, for at være opfyldt med en henvisning til den kollektive overenskomst, der gælder for forholdet, og der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne kan findes. Arbejdsgiveren har derfor ikke tilsidesat sin oplysningspligt med hensyn til angivelse af ferierettigheder.

Vi stemmer herefter for at tage Kristelig Arbejdsgiverforenings frifindelsespåstand til følge.

Dommerne Jytte Scharling og Jens Peter Christensen udtaler:

Karina Fredebo Rasmussen blev ansat som butiksassistent ved DK-Benzin Knabstrup i henhold til et stillingsopslag, hvor arbejdsgiveren havde søgt en medarbejder til 5-9 vagter pr. måned. Det fremgår af forklaringerne, at der foruden indehaverne var 9-10 medarbejdere, hvoraf 4 var under 18 år, og at ingen af medarbejderne var fuldtidsansatte. Butiksassistent Dorthe Yawl har forklaret, at hun blev ansat i henhold til en jobannonce, hvori det var anført, at hun kunne forvente 5-8 vagter pr. måned. Det fremgår af vagtplanen for april måned, at de 10 medarbejdere, der er anført på planen, havde mellem 6 og 14 vagter.

På denne baggrund, herunder navnlig indholdet af stillingsopslaget, finder vi, at der var en aftale om arbejdets omfang, idet der var tale om en deltidsstilling med angivelse af et forventeligt antal vagter. Selv om antallet af vagter pr. måned ikke lå endeligt fast, finder vi som Sø- og Handelsretten, at beskrivelsen af arbejdstiden kunne være angivet med væsentlig større præcision. Det bemærkes herved, at det end ikke fremgår, om der var tale om en fuldtids- eller deltidsstilling, ligesom hverken ansættelsesbrevet eller bilaget med husregler angiver, hvorledes den månedlige vagtplan blev fastlagt, herunder om medarbejderne kunne markere, hvornår de ikke ønskede at arbejde. Vi finder herefter, at ansættelsesbrevet er mangelfuldt for så vidt angår angivelsen af arbejdstiden, idet det efter vores opfattelse med sikkerhed ikke opfylder kravet i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, nr. 9, om at oplyse om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.

- 6 -

Af de grunde, der er anført af flertallet, er vi enige i, at arbejdsgiveren ikke har tilsidesat sin oplysningspligt om lønmodtagerens ferierettigheder.

Undladelsen af at opfylde oplysningspligten vedrørende arbejdstiden har ikke for Karina Fredebo Rasmussen medført konkret risiko for tvist om retsforholdet. Vi stemmer derfor for at fastlægge godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven til 5.000 kr.

Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Der er ved fastsættelsen af sagsomkostningerne for Højesteret taget hensyn til, at Kristelig Arbejdsgiverforening har betalt retsafgift på 1.500 kr.

Thi kendes for ret:

Kristelig Arbejdsgiverforening frifindes.

I sagsomkostninger for Sø- og Handelsretten skal HK Danmark som mandatar for Karina Fredebo Rasmussen betale 15.000 kr. til DK-Benzin Knabstrup ved Malene og Michael Hansen.

I sagsomkostninger for Højesteret skal HK Danmark som mandatar for Karina Fredebo Rasmussen betale 26.500 kr. til Kristelig Arbejdsgiverforening.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.

--0000--

Udskriftens rigtighed bekræftes.

Højesteret, den 11. december 2008



Lisbeth Primdahl Simonsen

kontorfuldmægtig

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i loven er krav om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn. Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i loven er krav om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i loven er krav om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i loven er krav om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne til lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne til lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn. Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varieret indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne vil lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.

Højesteretsdom afslører et hul i loven om ansættelsesbeviser

Manglende kendskab til hvor overenskomst findes!

Ifølge en Højesteretsdom fra 11. december 2008 er det nok, hvis det fremgår af et ansættelsesbevis, hvilken overenskomst der gælder for den ansatte. Arbejdsgiveren har hverken pligt til at udlevere overenskomsten eller fortælle, hvor man kan finde den, fastslå Højesteret.

Det hedder i dommen, at **"der er ikke i loven et krav om, at de relevante kollektive aftaler skal udleveres til den ansatte. Der er heller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse den ansatte om, hvor aftalerne findes."**

Flere overenskomster er ikke offentligt tilgængelige

- Inden for mange områder er overenskomster slet ikke offentligt tilgængelige og kendte. Langt fra alle overenskomster kan fx findes på nettet
- Der er ikke nogen skriftlighedskrav til overenskomster. Overenskomster har et meget varierende indhold
- Mange former for overenskomster er slet ikke kendte og tilgængelige, fx en lokalaftale mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en fagforening. Antal af disse aftaler er ikke kendt i Danmark, men det vurderes at der er mange af disse lokale aftaler
- Overenskomstområdet udvikler sig meget i disse år. Der er mange dele af en overenskomst der forhandles lokalt på virksomheden. En overenskomstdækket virksomhed laver altså en aftale hvor de lokalt bestemmer områder af den kollektive aftale - en virksomhedsaftale. Disse aftaler er sjældent offentligt kendte.

Mange lønmodtagere har med den gældende retstilstand ikke mulighed for at kende indholdet der er gældende for deres ansættelse.

Højesteretsdommen taler om, at der ikke i **loven er krav** om udlevering. Højesteret tager naturligt udgangspunkt i den gældende danske lov. Der tages ikke stilling til om den danske lov, er i strid med selve direktivet.

EU-direktiv

EU-domstolen fastslog tilbage i 2001 at direktivet om ansættelsesbeviser, skal tolkes således at der skal oplyses om alle væsentlige vilkår gældende for ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedet Ankenævn

Der er findes en kendelse fra Arbejdsmarkedet Ankenævn fra 1999. Heri er det fastslået: *"Med hensyn til overenskomstens tilgængelighed skal nævnet bemærke, at det som udgangspunkt er tilstrækkeligt med en henvisning i ansættelsesbeviset, men det forudsætter, at lønmodtageren, eller den som lønmodtageren bemyndiges hertil, kan få overenskomsten udleveret efter anmodning. En henvisning til at overenskomsten ligger tilgængelig på arbejdsstedets frokoststue er efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig i denne sammenhæng."*

Højesteret fortolker nu loven meget snævert. En fortolkning der indskrænker EU-direktivets ånd og indhold og også anlægger en anden holdning end praksis fra Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at den nuværende retspraksis er i strid med EU-direktivet. Det giver ingen mening at så væsentlige og store områder som findes i overenskomster, ikke skal være kendt og udleveres til lønmodtageren.

Kristelig Fagbevægelse får adskillige sager hver uge om mangler ved ansættelsesaftaler.

Godtgørelses størrelser

Overholder arbejdsgiveren ikke sin oplysningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Ved lovændringen i 2007 blev der sat en ramme for godtgørelser på op til 20 ugers løn.

I bemærkningerne til lovændringen blev der begrundet med, at godtgørelsesrammen i højere grad blev udnyttet.

Vi mener ikke retspraksis afspejler lovens intentioner om en bred ramme for godtgørelser, når arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt.