

Aftale
om
Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om
vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

KL
Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse	Side
Bemærkninger til aftalen.....	3
Kapitel 1. Aftalens personområde	4
Kapitel 2. Ansættelsesbrevets indhold	4
Kapitel 3. Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet	5
Kapitel 4. Generelle bestemmelser	5
Kapitel 5. Overgangsregler	6
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse	7

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

EF's ministerråd vedtog i 1991 et direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Som noget nyt (bl.a. efter dansk ønske) fremgår det direkte af direktivet, at det kan implementeres af arbejdsmarkedets parter.

Under henvisning til EF-rådsdirektiv af 14. oktober 1991 (91/533/EØF) artikel 9, kan det således overlades til arbejdsmarkedets parter at gennemføre bestemmelser om direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

I henhold til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, er denne mulighed overladt til arbejdsmarkedets parter i Danmark.

Kommunerne og Sundhedskartellet har således ikke været helt frit stillet ved indgåelse af nedenstående aftale, idet man i forbindelse med indgåelse af aftalen har skullet sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EF-ret.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 blev aftalens § 5, stk. 3 ændret, således at konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt udfyldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde i henhold til § 2, behandles efter det tvisteløsningssystem, der er aftalt mellem personelorganisationen og arbejdsgiverparten. Øvrige tvister behandles i henhold til retstvistaftalens bestemmelser indgået mellem Sundhedskartellet og arbejdsgiversiden.

Aftalens § 5, stk. 4 er ændret ved overenskomstforhandlingerne i 2008, således at det nu fremgår, at den godtgørelse der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Bestemmelsen har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Der er samtidig i overgangsbestemmelserne indsat en bestemmelse (tidligere aftalens § 5 stk.4) hvor tilkendelse af eventuel godtgørelse sker på grundlag af § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941 om Arbejdsmarkedets Ankenævn mv. Overgangsbestemmelse har virkning for krav på godtgørelse, der er rejst før den 1. april 2008.

Kapitel 1. Aftalens anvendelsesområde

§ 1.

Aftalen gælder for alle ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, - dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. - som kommunen har indgået drifts-overenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder,

og hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover.

Bemærkning:

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger.

Vikarer med en ansættelsestid på én måned eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer.

KL's forhandlingsområde omfatter medlemskommunernes medarbejdere.

Kapitel 2. Ansættelsesbrevets indhold

§ 2.

Ansættelsesmyndigheden udfærdiger et ansættelsesbrev, der som minimum indeholder følgende:

- a) Parternes navne.
- b) Arbejdsstedet. I mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse.
- c) Arbejdstagerens stillingsbetegnelse (titel, rang, stilling eller jobkategori).
- d) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- e) Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt eller tidsbegrænset: ansættelsesforholdets forventede varighed.
- f) Eventuel ansættelseskvote og eventuel forpligtelse til at bebo en tjenestebolig.
- g) Bestemmelse om ferie, opsigelsesvarsler, løn, grundløn, pension mv., udbetalingsterminer og arbejdstid eller en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, overenskomster eller aftaler herom.

Bemærkning:

Ansættelsesbrevet kan herudover indeholde andre bestemmelser. Eksempelvis bestemmelse om sygdom, barsel, særlige tjenestetidsbestemmelser (fx aften-, nat tjeneste), prøveansættelse mv.

Bestemmelsens punkt b) åbner mulighed for, at ansættelsesstedet i hidtidigt omfang angives som den pågældende kommune med oplysning om konkret tjenestested indtil videre.

Særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet – indeholdt i de enkelte overenskomster og aftaler mv. med Sundhedskartelletss medlemsorganisationer – bliver ikke berørt af denne aftale.

Kapitel 3. Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet

§ 3.

Hvis den ansatte skal udføre arbejde uden for riget af mere end 1 måneds varighed, skal den ansatte modtage skriftlig meddelelse om:

- 1) varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet,
- 2) den valuta lønnen udbetales i,
- 3) eventuelle kontanter eller naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
- 4) vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Meddelelsen, der kan gives i form af henvisning til eksisterende regelsæt, skal være den ansatte i hænde før afrejsen.

§ 4

Ændring i de forhold der omfattes af § 2a, b, c, d, e, f eller § 3, skal skriftligt meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest en måned efter ændringen er trådt i kraft. Ændringerne kan udformes som registerudskrift.

Bemærkning:

Dette berører ikke de almindelige regler om varsling af ændringer af ansættelsesvilkår.

Kapitel 4. Generelle bestemmelser

§ 5

Stk. 1

Ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at den ansatte modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbrevet skal i alle tilfælde være den ansatte i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.

Stk. 2

Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for ansættelsesmyndigheden.

Bemærkning

Udstationerede ansatte, jf. § 3 er ikke omfattet af bestemmelserne om påkrav jf. stk. 2 og 3.

Stk. 3

Svarer kommunen ikke indenfor en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sag rejses i henhold til den mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelse om fortolkning hhv. brud. Øvrige tvister om aftalen behandles i henhold til retstviftaftalens bestemmelser indgået mellem Sundhedskartellet og arbejdsgiversiden.

Bemærkning:

Konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt udfyldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde i henhold til § 2, behandles således efter det tvisteløsningsystem, der er aftalt mellem personelorganisationen og arbejdsgiverparten. Dette gælder også udstationerede ansatte, der dog ikke er omfattet af påkravsbestemmelsen.

Stk. 4

Hvis kommunen ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen, der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bemærkning

For tiden svarende til §6 i lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007.

Stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Kapitel 5. Overgangsregler

§ 6

Stk. 1

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve udstedt før 30.juni 1993, der vedrører allerede ved aftalens ikrafttræden eksisterende ansættelsesforhold, forudsættes at opfylde denne aftale.

Stk. 2

Dersom den enkelte medarbejder overfor ansættelsesmyndigheden rejser spørgsmålet om sit ansættelsesbrevs indhold, vurderer ansættelsesmyndigheden konkret ansættelsesbrevet mhp. inden for 2 måneder efter, spørgsmålet er rejst, at bringe det i overensstemmelse med aftalen.

Stk. 3

Krav på godtgørelse, der er rejst før den 1. april 2008 sker på grundlag af § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941 om Arbejdsmarkedets Ankenævn mv.

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 7

Stk. 1

Aftalen træder i kraft 1. april 2008. Aftalen erstatter aftale af 30. september 2005 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve der har en henvisning til tidligere aftale af 9. juli 1993 eller aftale af 30. september 2005 fortsat har en korrekt henvisning til en aftale der implementerer direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren, idet foreliggende aftale om arbejdsgiverens forpligtelse til at orientere om ansættelsesforholdet, erstatter tidligere aftaler af 9. juli 1993 og 30. september 2005

Stk. 2

Særbestemmelser i de enkelte overenskomster og aftaler om ansættelsesbreve bortfalder fra aftalens ikrafttræden.

Stk. 3

Bestemmelsen i § 5, stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Stk. 4

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

København, den ^{15. december} ~~oktober~~ 2008

For KL



Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet



Carole Andersen