

**Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse  
ansatte om ansættelsesvilkår  
(Ansættelsesbeviser)**

KL

Forhandlingsfællesskabet

## Forord

Europa-Parlamentet og EU's Ministerråd vedtog i 2019 direktiv om "Gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union", (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 (herefter direktivet). Direktivet træder i stedet for direktiv 91/533/EØF, som blev implementeret i Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (04.11), senest revideret i 2015.

Direktivets formål er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Direktivet indeholder en række bestemmelser vedrørende arbejdsgivers oplysningspligt, frister, sanktioner og tilkaldevikarer, som implementeres ved nærværende aftale med tilhørende protokollat om tilkaldevikarer indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

## Kapitel 1 Aftalens anvendelsesområde

### § 1 Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde eller
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder og
4. hvis gennemsnitlige forudbestemte og/eller faktiske arbejdstid er over tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger.

#### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

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

Tilkaldevikarer følger protokollat 1 til denne aftale.

KL's forhandlingsområde omfatter medlemskommunernes medarbejdere.

## Kapitel 2 Ansættelsesbevisets indhold

### § 2

#### *Stk. 1*

Arbejdsgiveren underretter skriftligt den ansatte om alle væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet og oplyser som minimum om følgende:

- a) Arbejdsgivers og den ansattes navne og adresser
- b) Arbejdsstedet. I mangel af et fast arbejdssted eller et sted hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om at den ansatte er beskæftiget på forskellige steder, eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse
- c) Den ansattes stillingsbetegnelse (titel, rang, stilling eller jobkategori) eller kortfattet beskrivelse af arbejdet
- d) Datoen for ansættelsesforholdets begyndelse
- e) Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt eller tidsbegrænset: Ansættelsesforholdets slutdato eller forventede varighed
- f) Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid
- g) Løn, tillæg og andre løndele, fx pensionsbidrag samt udbetalingsterminer
- h) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, herunder eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor, og hvor det er relevant, hvad der gælder for vagtændringer
- i) Ved ansættelsesforhold hvor arbejdsmønstrer er helt eller overvejende uforudsigeligt:
  1. At arbejdsplanen er variabel
  2. Antal garanterede betalte arbejdstimer, referencetimer og -dage inden for hvilke den ansatte kan blive pålagt arbejde
  3. En minimumsvarslingsperiode før arbejdet skal påbegyndes samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven
- j) Den ret til uddannelse som arbejdsgiver eventuelt tilbyder
- k) Varigheden af det fravær med løn, som den ansatte har ret til
- l) Opsigelsesvarsler og -procedurer, herunder eventuelle frister
- m) Identiteten på sociale sikringsinstitutioner, som arbejdsgiver er forpligtet til at indbetale sociale bidrag til, fx ATP og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)
- n) Hvilke kollektive overenskomster og aftaler som ansættelsesforholdet er omfattet af

*Stk. 2*

Oplysningerne i stk. 1, litra f, g, h, j, k, l og m kan også gives ved henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, kollektive overenskomster eller aftaler, der gælder for de pågældende forhold.

**Bemærkning:**

Ansættelsesbeviset kan herudover indeholde andre bestemmelser, fx om tjenestebolig, krav om kørekort, særlige tjenestetidsbestemmelser mv.

Stk. 1, litra 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 Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer – bliver ikke berørt af denne aftale.

### **Kapitel 3 Udstationering**

#### **§ 3**

*Stk. 1*

Hvis den ansatte skal udføre arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed udgør mere end 4 på hinanden følgende uger, skal den ansatte – udover oplysningerne i § 2, stk. 1 – modtage skriftlig meddelelse om:

- a) Det eller de lande, hvor arbejdet i udlandet skal udføres og arbejdets forventede varighed
- b) Den valuta lønnen udbetales i
- c) Eventuelle kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne
- d) Vilkaerne for den ansattes tilbagevenden til hjemlandet
- e) Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen

*Stk. 2*

Oplysninger, der er omfattet af stk. 1, litra b) kan gives i det i § 4 nævnte dokument i form af henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster og aftaler, der gælder for det pågældende forhold. De i § 2, stk. 1 nævnte oplysninger skal være den ansatte i hænde før afrejsen.

**Bemærkning:**

Hvis arbejdsgiver ikke kan skaffe informationerne i § 2, stk. 1, litra m, vil det være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har igangsat indhentningen af de omhandlede oplysninger.

## Kapitel 4 Generelle bestemmelser

### § 4

#### Stk. 1

Ansættelsesbeviset skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

#### Bemærkning:

Ansættelsesbeviset kan udleveres og fremsendes på papir eller sendes i elektronisk form. Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at den ansatte modtager ansættelsesbeviset senest ved tiltrædelsen.

Ansættelsesbeviset skal i alle tilfælde være den ansatte i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse, idet oplysningerne nævnt i § 2, stk. 1, litra a-i, dog skal gives skriftligt senest 7 dage efter, at den ansatte er tiltrådt.

#### Stk. 2

Ændringer i forhold som nævnt i § 2, stk. 1 og § 3, stk. 1, skal meddeles den ansatte skriftligt hurtigst muligt og senest på det tidspunkt, hvor ændringerne træder i kraft. Dette gælder dog ikke, hvis ændringerne sker som følge af ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser, kollektive overenskomster eller aftaler, jf. § 2, stk. 2 og § 3, stk. 2.

#### Bemærkning:

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

#### Stk. 3

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis inden for fristen, fremsætter den ansatte eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for arbejdsgiveren.

#### Bemærkning:

Udstationerede ansatte, jf. § 3 er ikke omfattet af bestemmelserne om påkrav jf. stk. 3 og 4.

#### Stk. 4

Svarer arbejdsgiveren ikke indenfor en frist af 15 dage fra modtagelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse, kan sag rejses i henhold til denne aftales § 7, stk. 1.

### § 5

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt i henhold til denne aftales §§ 2, 3, 4 og 8, kan den ansatte tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen svarer til den godtgørelse, der kan tilkendes efter den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

## § 6

### Stk. 1

En ansat, som mener at være blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning som afsked, fordi denne har gjort sine rettigheder i henhold til denne aftale gældende, har efter anmodning ret til at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning.

#### Bemærkning:

Stk. 1 gælder ikke, hvis den ansatte har fået skriftlig begrundelse i medfør af fx forvaltningsloven.

### Stk. 2

En ansat, der udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til denne aftale eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse, kan tilkendes en godtgørelse.

#### Bemærkning:

Udtrykket ”ansat” omfatter også en ansat med tillidshverv.

Er der tale om afskedigelse, vil der kunne tages udgangspunkt i, hvad der sædvanligvis fastsættes i godtgørelse for usaglig afsked efter overenskomsternes herunder tillidsrepræsentantreglernes bestemmelser om afsked.

Der kan ikke ved siden af en godtgørelse efter denne bestemmelse opnås godtgørelse for samme forhold efter andre regler.

### Stk. 3

Kan en ansat påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at denne har været udsat for afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til denne aftale eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningerne med tilsvarende virkning ikke skyldes, at den ansatte har udøvet sine rettigheder i henhold til denne aftale eller har fremsat klage til arbejdsgiveren.

#### Bemærkning:

Udtrykket ”ansat” omfatter også en ansat med tillidshverv.

## § 7

### Stk. 1

Konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis eller om, hvorvidt en ansat er blevet udsat for ugunstig behandling eller er blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning som afsked, behandles efter de

fagretlige regler, som er aftalt mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen.

**Bemærkning:**

I sager om afskedigelse efter denne aftale finder overenskomsternes bestemmelse om, at den ansatte skal have været uafbrudt beskæftiget ved arbejdsgiveren i mindst 8 måneder ikke anvendelse. I sager om afskedigelse efter denne aftale af en ansat med tillidshverv henvises til tillidsrepræsentantreglernes bestemmelser om afskedigelse.

Reglen om delt bevisbyrde i § 6, stk. 3 finder anvendelse i sager om afsked og sager om foranstaltninger med tilsvarende virkning som afsked, som er begrundet i, at den ansatte har udøvet sine rettigheder i henhold til denne aftale eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse.

Eventuelle spørgsmål om godtgørelse efter § 5 kan inddrages i afskedssager, herunder i sager om foranstaltninger med tilsvarende virkning som afsked, i samme omfang som efter hidtidig praksis.

Eventuelle spørgsmål om godtgørelse efter § 6, stk. 2 kan inddrages i sager, som behandles efter de fagretlige regler.

*Stk. 2*

Øvrige tvister om forståelsen af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter Aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (Retstvistaftalen (05.61)).

**Kapitel 5 Overgangsregler**

**§ 8**

Allerede ansatte pr. 1. september 2023, hvis ansættelsesbevis ikke lever op til oplysningskravene i § 2, stk. 1 og § 3, stk. 1, kan skriftligt anmode arbejdsgiveren om at modtage de manglende oplysninger. Arbejdsgiveren skal efterkomme anmodningen senest inden for en frist af 8 uger efter, at den er fremsat.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om følgende i forhold til allerede ansatte pr. 1. september 2023:

En ansat med et ansættelsesbrev fra før 1. september 2023, som i en sag om afskedigelse påberåber sig, at ansættelsesbrevet er mangelfuldt både efter den hidtidigt gældende aftale om ansættelsesbreve og efter nærværende aftale, vil kunne inddrage krav om godtgørelse for mangler ved ansættelsesbrevet i afskedigelsessagen i samme omfang som efter hidtidig praksis.

En ansat med et ansættelsesbrev fra før 1. september 2023, der lever op til den hidtidigt gældende aftale om ansættelsesbreve, men som er mangelfuldt efter nærværende aftale, vil i et ansættelsesforhold kunne anmode om et korrekt

ansættelsesbrev som beskrevet i § 8. Hvis en sådan ansat i en sag om afskedigelse påberåber sig, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, vil krav om godtgørelse efter nærværende aftale kunne inddrages i sagen i samme omfang som efter hidtidig praksis.

## Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse

### § 9

#### Stk. 1

Aftalen med tilhørende protokollat om tilkaldevikarer træder i kraft 1. september 2023 og erstatter aftale af 15. juni 2015 indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ansættelsesbreve).

#### Stk. 2



Aftalen med tilhørende protokollat om tilkaldevikarer kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

København, den 17/8.23

For KL



For Forhandlingsfællesskabet





## **Protokollat 1 - Tilkaldevikarer**

### **§ 1. Område**

Protokollatet omfatter tilkaldevikarer indenfor det i § 1, stk. 1, nr. 1-3 i Aftale om ansættelsesbeviser anførte anvendelsesområde.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelserne i dette protokollat finder anvendelse for tilkaldevikariater, som aftales fra den 1. september 2023.

### **§ 2. Tilkaldebevis (ansættelsesbevis)**

Arbejdsgiver underretter skriftligt tilkaldevikaren om alle væsentlige vilkår for tilkaldevikariatet herunder de oplysninger i § 2 i Aftale om ansættelsesbeviser, som er relevante for tilkaldevikariater.

### **§ 3. Generelle bestemmelser**

Bestemmelserne i kapitel 4 i Aftale om ansættelsesbeviser om bl.a. frister, godtgørelse og tvisteløsning finder anvendelse på tilkaldevikarer.

### **§ 4. Formodningsregel**

For tilkaldevikarer, jf. § 1, der har haft tilkaldevikariater hos arbejdsgiver i en periode ud over 3 måneder, påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumstimental svarende til det arbejde, der er udført af tilkaldevikaren i de seneste 4 uger. Har der i de 4 uger været perioder med fravær, forlænges de 4 uger med en tilsvarende periode uden fravær.

#### **Bemærkning:**

Arbejdsgiver kan afkræfte formodningen ved at dokumentere, at der ikke er en aftale om fastansættelse med et minimumstimental. Hvorvidt arbejdsgiveren kan afkræfte formodningen herfor, vil altid bero på en konkret vurdering af alle forhold i den konkrete sag. Følgende forhold kan fx indgå i vurderingen, idet de kan indgå med forskellig vægt afhængig af de konkrete omstændigheder:

- Om der er udstedt et tilkaldebevis (ansættelsesbevis), hvoraf det klart fremgår, at vedkommende er timelønnet tilkaldevikar uden mødepligt
- Om det enkelte tilkaldevikariat er begrundet i opgaver ved pludseligt opstået behov, fx pga. fravær blandt det faste personale
- Tilkaldevikarens arbejdsmonster
- Om tilkaldevikaren har haft adgang til at acceptere og afvise arbejdsgiverens tilbud om tilkaldevikariater

- Om tilkaldevikaren konkret har afslået tilbud om et tilkaldevikariat i en situation, hvor en sammenlignelig fastansat ikke ville have haft mulighed for fravær
- Om tilkaldevikaren har fast tilknytning til arbejdspladsen, herunder om vedkommende fx er indkaldt til personalemøder, faglige arrangementer eller andre møder/aktiviteter som arbejdsgiver har indkaldt det fastansatte personale til
- Om tilkaldevikaren på trods af opfordring fra arbejdsgiver ikke har søgt fast ansættelse indenfor samme faglige område
- Om tilkaldevikaren har tilkendegivet ønske om ikke at være underlagt mødepligt med henblik på frit at kunne koordinere mellem arbejde og fritid
- Om tilkaldevikaren har anden hovedbeskæftigelse, herunder ansættelsesforhold eller uddannelse, som tilsiger, at tilkaldevikaren har et behov for ikke at have mødepligt

De ovenfor oplyste forhold kan ikke betragtes som udtømmende og skal betragtes som elementer i en samlet vurdering, som kan afkræfte formodningen.

Formodningsreglen kan bringes i anvendelse af en tilkaldevikar, der har haft tilkaldevikariater hos arbejdsgiveren i en periode udover 3 måneder herunder i en situation, hvor tilkaldevikaren på et senere tidspunkt retter henvendelse til arbejdsgiver efter denne bestemmelse.

Det påhviler arbejdsgiver at afkræfte formodningen om fastansættelse. Ved vurderingen af om formodningen er afkræftet, kan man inddrage forhold fra hele tilknytningsperioden.

Hvis arbejdsgiver efter en konkret vurdering ikke kan afkræfte formodningen om, at der er indgået en aftale om fastansættelse med et minimumstimental, er konsekvensen, at tilkaldevikaren fremadrettet betragtes som månedslønnet ansat med et minimumstimental svarende til det arbejde, der er udført af tilkaldevikaren i de seneste 4 uger forud for tilkaldevikarens henvendelse efter denne bestemmelse. Månedslønsansættelsen vil gælde fra tilkaldevikarens henvendelse til arbejdsgiveren herom.

Parterne er dog enige om, at der ikke med formodningsreglen er tilsigtet nogen ændring i den hidtidige adgang til at rejse sager iht. overenskomsten om overgang fra timelønnet til månedslønnet ansættelse.

København, den 17/8.23

For

KL



For

Forhandlingsfællesskabet

