

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

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen i Danmark

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Kapitel 1. Aftalens personområde	3
Kapitel 2. Ansættelsesbrevets indhold.....	3
Kapitel 3. Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet.....	4
Kapitel 4. Generelle bestemmelser	5
Kapitel 5.Overgangsregler	5
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....	6

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.

(Amts)kommunerne og KTO 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.

Kapitel 1. Aftalens personområde

§ 1.

Stk. 1

Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder. Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover, er omfattet af aftalen.

Bemærkning:

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

Vikarer med en ansættelsestid på én måned (én måned = 30 dage) eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer.

Kapitel 2. Ansættelsesbrevets indhold

§ 2.

Stk. 1

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-, nattjeneste), forkortet opsigelsesvarsel ved 120-dages sygdom, prøveansættelse mv.

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

Særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet - indeholdt i de enkelte overenskomster og aftaler mv. med KTO's medlemsorganisationer - bliver ikke berørt af denne aftale.

Kapitel 3. Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet**§ 3.***Stk. 1*

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.*Stk. 1*

Ændring i de forhold der omfattes af § 2 a, 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.

Stk. 3

Svarer (amts)kommunen ikke inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sagen rejses i henhold til aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO af 17. maj 1991.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at proceduren foreskrevet i Stk. 2 og Stk. 3 følges, dersom der opstår strid om, hvorvidt indholdet af et ansættelsesbrev udstedt efter aftalens ikrafttræden er i overensstemmelse med aftalen.

Kapitel 5. Overgangsregler**§ 6.***Stk. 1*

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve, 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.

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 7.

Stk. 1

Aftalen træder i kraft en uge efter udsendelsen til kommuner og amter, dog senest den 1. juli 1993, og har virkning for ansættelsesforhold, der aftales efter dette tidspunkt.

Stk. 2

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

Stk. 3

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

København, den 9. juni 1993

For

Kommunernes Landsforening

Søren Andersen

Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen i Danmark

Kresten Philipsen

O. Bogstad

For

Københavns Kommune

P.O.V.

Flemming Sarroe

Raunsø Jensen

For

Frederiksberg Kommune

G. Kastberg

Lars Due Østerbye

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Poul Winckler

Jens Kragh