

Få styr på dine ansættelseskontrakter

Af advokat Peter Bjerre Bøystrup og advokatfuldmægtig Henrik Sehested Hansen, Advokatfirmaet Rødstenen I/S

Denne artikel har til formål at belyse de forpligtelser, som man som ejer af en tandlægepraksis i forhold til sine medarbejderes ansættelsesbeviser.

Som ejer og arbejdsgiver du pligt til at holde dine medarbejderes ansættelsesbeviser opdaterede og fyldestgørende, hvilket skal ses i sammenhæng med ansættelsesbevisloven, der fastslår, at alle lønmodtagere har ret til at få oplyst alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, hvis medarbejderen arbejder mere end otte timer i gennemsnit om ugen.

Medarbejderens krav på oplysninger om ansættelsesvilkårene:

Ansættelsesbevisloven angiver en række oplysninger, som medarbejderen som minimum skal oplyses om.

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed eller oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget forskellige steder, hvis der ikke er et fast arbejdssted.
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri. Det kan fx være pensionsbidrag.
- Lønnens udbetalingsterminer.
- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, idet du som arbejdsgiver kan vælge, om oplysningen skal angives som et antal arbejdstimer og/eller ugentlige mødetider og klokkeslæt.
- Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.

Ovennævnte oplysning har karakter af minimumskrav til de oplysninger, som medarbejderen skal have. Øvrige ansættelsesvilkår kan være så væsentlige, at de alligevel skal oplyses i ansættelsesbeviset. Dette vil bero på en konkret vurdering.

Den konkrete oplysning af ansættelsesvilkårene:

Ansættelsesbevisloven opstiller ingen formkrav til, hvordan oplysningerne skal gives. Loven angiver således, at du kan opfylde kravet ved at udlevere følgende dokumenter til medarbejderen:

1. En skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet
2. En skriftlig arbejdskontrakt,
3. Et ansættelsesbrev, eller
4. Et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst ét af disse dokumenter indeholder samtlige de krævede oplysninger.

Du kan derfor i princippet selv udarbejde et dokument, hvis blot det indeholder alle de krævede oplysninger. Oftest vælger ejeren af en tandlægepraksis dog at tage udgangspunkt i et standard ansættelsesbevis og supplere med individuelle vilkår i nødvendigt omfang.

Tidspunktet for oplysningsforpligtelsen:

Udgangspunkt er, at du skal have opfyldt din oplysningspligt senest én måned efter, at ansættelsesforholdet er begyndt. Hvis din medarbejder ikke fra ansættelsesforholdets start har arbejdet mindst 8 timer i gennemsnit om ugen, indtræder oplysningsforpligtelsen dog først, når din medarbejder inden for en 4 ugers periode har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.

Udover at du skal opfylde oplysningsforpligtelsen ved ansættelsesforholdets start, skal du også huske at opdatere ansættelseskontrakten, hvis der sker væsentlige ændringer i medarbejderens ansættelsesvilkår. I denne situation skal du give din medarbejder skriftlig besked om vilkårsændringen hurtigst muligt og senest én måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft.

Det gælder dog alene ændringer, som enten er aftalt eller skyldes varsling fra din side. Oplysningsforpligtelsen gælder således ikke, hvis ændringer skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser eller kollektive overenskomster, som du måtte have henvist til i ansættelseskontrakten.

Endvidere bør du opmærksom på, at hvis der er tale om væsentlig ændring af medarbejderens ansættelsesvilkår fra din side, kan der meget vel være tale om, at du forinden skal varsle ændringerne med medarbejderens opsigelsesvarsel efter funktionærloven, hvis der eksempelvis er tale om en medarbejder ansat på funktionærvilkår.

Manglende overholdelse af oplysningspligten:

Hvis du som tandlægepraksisejer og arbejdsgiver undlader at overholde dine forpligtelser efter ansættelsesbevisloven, kan medarbejderen få tilkendt en godtgørelse ved domstolene.

Godtgørelsen kan ikke overstige 13 ugers løn, og den skal fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen betyder noget konkret for din medarbejder. Godtgørelsen kan i særlige tilfælde forhøjes til 20 ugers løn.

Er manglen undskyldelig fra arbejdsgiverens side og har den i øvrigt ikke haft betydning for det konkrete ansættelsesforhold, kan godtgørelsen højst fastsættes til 1.000 kr. I andre tilfælde ligger godtgørelsesniveauet typisk på kr. 10.000, men i retspraksis findes dog flere eksempler på tilkendelse af en højere godtgørelse afhængig af fejlens karakter, hvorfor det absolut er anbefalelsesværdigt at have styr på sine ansættelseskontrakter.

Medarbejderens fremsættelse af krav om godtgørelse:

I dagligdagen giver det typisk ikke anledning til problemer, selvom din medarbejder ikke har et fuldt ud korrekt og fyldestgørende ansættelsesbevis, der indeholder alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet.

Det er således de færreste medarbejdere, der gør et krav om betaling af kompensation over for deres arbejdsgiver, hvis medarbejderen har et ønske om en varig tilknytning til arbejdspladsen og at bevare en god og positiv relation til arbejdsgiveren.

Derimod opstår problemet med manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven hyppigt, hvis der opstår en konflikt mellem dig og din medarbejder, eller hvis du som arbejdsgiver afskediger en medarbejder, idet muligheden for at blive tilkendt en godtgørelse i denne situation kan vægte tungere hos medarbejderen end hensynet til et fortsat samarbejde i denne situation.

Manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven kan i øvrigt give problemer ved salg af tandlægepraksis, hvor køber af tandlægepraksis overtager hæftelsen i forhold til medarbejderen for sælgers eventuelle manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven. Hvis du derfor ikke vil risikere at skulle give afslag i købesummen for din praksis som kompensation for, at køber overtager denne risiko, bør du i god tid forud for et salg af din praksis gennemgå og opdatere dine medarbejders ansættelsesbeviser, så de er opdaterede og retvisende.

Det gode råd er i øvrigt at gennemgå eller få gennemgået ansættelsesbeviserne med jævne mellemrum, således at de kontinuerligt er retvisende og fyldestgørende.

Advokatfirmaet Rödstenen har hovedsæde i Aarhus.

Advokat Peter Bjerre Bøstrup betjener klienter inden for tandlægebranchen i hele landet.

Bistår ud over den løbende rådgivning vedrørende personaleret, lejeforhold, og har særlig stor erfaring med praksisoverdragelser. Har arbejdet med tandlægebranchen i knap 10 år.

www.rodstenen.dk

Ovenstående artikel kan ikke erstatte juridisk rådgivning.