

Vejledning om arbejdsgivers pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet.

1. Indledning

Denne vejledning omhandler de pligter et menighedsråd har som arbejdsgiver med hensyn til underretning af den ansatte om vilkårene for et ansættelsesforhold.

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 29. maj 2002 indgået vedlagte aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (bilag 1).

Desuden er der ved lov nr. 138 af 25. marts 2002 sket ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (bilag 2).

Kravene til menighedsrådet om, som arbejdsgiver, at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet er de samme i loven og i aftalen, nemlig at menighedsrådene har *pligt* til at underrette den ansatte om *alle væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet*.

De nye regler i loven og aftalen gælder fra 1. juli 2002.

2. Hvornår gælder loven/aftalen

Der gælder de samme regler for i hvilke tilfælde loven gælder og i hvilke tilfælde aftalen gælder.

2.1. Varighed af ansættelsesforholdet

Loven/aftalen gælder for alle ansættelsesforhold, der har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Hvis ansættelsesforholdet ikke fra begyndelsen har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder arbejdsgiverens underretningspligt, når den ansatte inden for de seneste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.

3. Hvem er omfattet af ansættelsesbevisloven på folkekirkens område

Alle der ikke er omfattet af aftalen (se nedenfor punkt 4), er omfattet af ansættelsesbevisloven, det vil sige følgende grupper:

- Gravermedhjælpere
- honoraraflønnede organister
- kirkesangere

- kirkekorsangere
- rengøringshjælp
- medhjælpere og afløsere/vikarer
- anden løs medhjælp

4. Hvem er omfattet af aftalen på folkekirkens område

Indenfor folkekirkens område er følgende grupper omfattet af aftalen:

- tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte kirkegårdsledere og kirkegårdsassistenter
- tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte gravere
- tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte kordegne og kordegneassistenter
- tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte kirketjenere
- tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte organister og organistassistenter
- sognemedhjælpere
- gartnere og gartnerarbejdere
- kontorpersonale ved kirke og kirkegårde
- sekretærhjælp for præster og provster

5. Hvilke forhold skal menighedsrådet underrette om

Menighedsrådet *skal* skriftligt give den ansatte underretning om *alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet*, herunder *mindst* om følgende forhold:

1. Arbejdsgiverens og den ansattes identitet, herunder navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at den ansatte er beskæftiget på forskellige steder, samt om arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af den ansattes titel, rang eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Den ansattes rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af den ansattes og menighedsrådets opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som den ansatte har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f. eks. pensionsbidrag og eventuelt 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. Det skal oplyses overfor den ansatte, om han er ansat som tjenestemand, som tjenestemandslignende eller efter andre overenskomster, aftaler eller cirkulærer.

6. Hvad er ”alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet”

Udover de 10 punkter der er nævnt ovenfor i punkt 5, er det ikke i loven eller i aftalen direkte fastsat, hvad der er et ”væsentligt vilkår for ansættelsesforholdet” og dermed et forhold som menighedsrådet skal underrette om.

Det er ikke muligt på forhånd at give en udtømmende fortolkning af, hvad et ”væsentligt vilkår” er. Det vil afhænge af det enkelte ansættelsesforholds indhold. Udgangspunktet er, *at menighedsrådet er forpligtigede til at underrette om de vilkår i ansættelsen, som menighedsrådet mener, at den ansatte ikke må være i tvivl om.* Det må antages, at et kriterium for at opfylde væsentlighedskravet er, at det væsentlige ansættelsesvilkår kan beskrives skriftligt og meningsfuldt i et ansættelsesdokument.

De vilkår der er nævnt ovenfor i punkt 5 skal der *altid* underrettes om. Udover disse vilkår, skal der underrettes om væsentlige vilkår, *hvis vilkåret adskiller sig fra almindelige eller sædvanlige regler eller vilkår i ansættelsesforhold af tilsvarende art.* Det vil sige, at vilkår der følger af f. eks. lovgivning, kollektive overenskomster, personalehåndbøger eller uskrevne regler, som er almindeligt kendt på arbejdspladsen, efter omstændighederne ikke er omfattet af underretningspligten, hvis vilkårene ikke er anderledes i forhold til, hvad der normalt gælder på området.

De vilkår der er krav om at underrette om, er vilkår hvor arbejdsgiveren ikke kan gå ud fra at den ansatte kender til vilkåret.

7. Hvornår skal underretning gives

Underretning til den ansatte skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

7.1. Ansat efter 1. juli 2002

Det påhviler menighedsrådet at meddele den ansatte de i punkt 5 nævnte oplysninger og desuden alle andre væsentlige vilkår til personer, der er ansat den *1. juli 2002* eller senere. Hvis man ikke allerede ved den ansattes tiltræden har foretaget denne underretning, skal dette ske straks.

7.2. Ansat før 1. juli 2002, men efter 1. juli 1993

For ansættelsesforhold, som er indgået *før 1. juli 2002*, men efter *1. juli 1993* og som fortsat består efter 1. juli 2002, skal menighedsrådet senest en måned efter 1. juli 2002 skriftligt underrette den ansatte om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som den ansatte ikke i forvejen har fået underretning om skriftligt. Hvis man ikke allerede har foretaget denne underretning, skal dette ske straks.

7.3. Ansat før 1. juli 1993

Menighedsrådet er forpligtet til senest 2 måneder *efter anmodning fra den ansatte*, i ansættelsesforhold indgået *før 1. juli 1993* og som fortsat består, at meddele de oplysninger, herunder alle væsentlige ansættelsesvilkår, som vedkommende ikke i forvejen er oplyst om.

7.4. Ændringer i arbejdsvilkår

Menighedsrådet skal ved enhver ændring af de i punkt 5 nævnte forhold give den ansatte skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis oplysningen er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv. og ændringen skyldes ændringer af disse bestemmelser. Det kan eksempelvis være ændringer i de overenskomster som den pågældende ansatte er omfattet af eller ændringer i ferielov, lov om barselsorlov o.l.

8. Formkrav

Der gælder de samme formkrav for underretning givet i henhold til loven og underretning givet i henhold til aftalen.

8.1. Skriftlighed

Underretningen skal være skriftlig. Herudover stilles der ingen formkrav.

Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

1. En skriftlig arbejdskontrakt
2. Et ansættelsesbrev
3. En skriftlig erklæring der indeholder de i punkt 5 nævnte oplysninger og eventuelt andre *væsentlige vilkår* for ansættelsesforholdet.

8.2. Ændringen i reglerne betyder ikke nye ansættelsesbeviser

Ændringen i reglerne betyder ikke, at der skal udstedes nye ansættelsesbeviser til alle ansatte. Det skal kun ske, hvis der er væsentlige vilkår i arbejdsforholdet der ikke er oplyst om tidligere. Dette kan ske ved udstedelse af et nyt ansættelsesbevis eller ved at arbejdsgiveren sender eller udleverer et skriftligt tillæg til et allerede eksisterende ansættelsesdokument til en ansat.

9. Sanktioner og retsvirkning af manglende overholdelse af reglerne i loven og aftalen

Opmærksomheden henledes på, at undladelse af at overholde underretningspligten medfører, at der kan rejses sag efter de sædvanlige fagretlige regler. Der henvises til ansættelsesbevislovens § 6 og aftalens § 6.

10. Ikrafttrædelse for lovændringen og aftalen m.m.

Lovændringen og aftalen har virkning fra den 1. juli 2002.

Denne vejledning træder i stedet for Kirkeministeriets vejledning af 24. februar 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bilag

Bilag 1: Aftale af 29. maj 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bilag 2: Lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002 om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bilag 3: Eksempel på ansættelsesbevis.

Bilag 1

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Under henvisning til direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT 1991 L 288 side 32) og lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet indgås følgende aftale:

§ 1. Aftalen omfatter tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt ansatte i henhold til overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende organisationer eller tilsluttede organisationer, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke ansatte, der ved bekendtgørelse undtages fra lovgivningen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 2. Arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst om følgende forhold:

- 1) Arbejdsgiverens og arbejdstagerens identitet.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller 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 arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Arbejdstagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af arbejdstagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt 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.

Stk. 2. Oplysningerne skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

§ 3. Hvis arbejdstageren skal udføre sit arbejde uden for riget, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal arbejdsgiveren give 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 arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.
- 5) Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Stk. 2. De oplysninger, som udstationerede arbejdstagere har krav på, skal gives inden afrejsen.

§ 4. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1, give arbejdstageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser.

Stk. 2. Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

§ 5. Oplysninger kan gives i de dokumenter og på den måde, der er nævnt i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 6. Sag om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis arbejdstageren efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet arbejdsgiveren om de manglende oplysninger, og arbejdsgiveren herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

§ 7. Aftalen træder i kraft den 1. juli 2002. Samtidig ophæves aftale af 14. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Aftalen finder anvendelse på aftaler om ansættelsesforhold, der er indgået den 1. juli 1993 eller senere, og som fortsat består efter den 1. juli 2002. Overgangsbestemmelserne i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Såfremt vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst opsiges, betragtes tilknytningen til denne aftale som opsagt.

Bilag 2

Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

Herved bekendtgøres lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 med de ændringer, der følger af lov nr. 138 af 25. marts 2002.

Anvendelsesområde

§ 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. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

Arbejdsgiverens oplysningspligt

§ 2. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Oplysningerne skal gives 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 mindst 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 oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet 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 eet af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

Stk. 4. Bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-5 samt 10, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet 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.

Udstationerede arbejdstagere

§ 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, der skal gives lønmodtageren efter § 2, stk. 1 og 2, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede lønmodtageres vedkommende mindst 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, og
- 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.

Ændring af ansættelsesvilkårene

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

Manglende overholdelse af oplysningspligten

§ 5. Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

Ikrafttræden

§ 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.

Overgangsbestemmelse

§ 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. 1 og 2, nr. 1-10, nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 3, stk. 1, nr. 1-5, nævnte forhold.

Stk. 2. For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 2002, og som fortsat består efter 1. juli 2002, skal arbejdsgiveren senest en måned efter 1. juli 2002 skriftligt oplyse lønmodtageren om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået oplysning om skriftligt, jf. dog stk. 1.

Lov nr. 138 af 25. marts 2002, hvis § 1 har ændret § 2, stk. 1-4, § 3, stk. 1, § 4, 1. pkt. og § 8, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

Claus Hjort Frederiksen

/E. Edelberg

Bilag 3

ANSÆTTELSESBREV

For ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, jf. aftale af 29. maj 2002 mellem Finansministeriet og CFU om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet og lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994, som ændret ved lov nr. 138 af 25. marts 2002.

1. Undertegnede ansættelsesmyndighed

.....
Navn Adresse og telefon

2. Ansætter hermed

.....
Medarbejderens fulde navn Adresse

.....
Cpr.nr. Telefon

SOM

.....
angiv ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt angiv stillingsbetegnelse eller beskrivelse af arbejdet

i henhold til fællesoverenskomsten/overenskomsten mellem Finansministeriet/

og

samt organisationsaftalen mellem Finansministeriet/

og

om

3. Arbejdstid

Arbejdstiden er indtil videre aftalt til (gennemsnitlig) timer pr. uge

Medarbejderen har pligt til over-/merarbejde

4. Ansættelsesområde

5. Arbejdssted

Arbejds- eller tjenestested indtil videre: _____

Skiftende arbejdssteder _____
angiv fast arbejdssted eller hovedarbejdssted

Evt. distriktsansættelse _____
angiv distrikt

6. Løn og tillæg

A. Månedslønnede

Løn og evt. tillæg (ekskl. pensionsbidrag) på ansættelsestidspunktet _____ kr. pr. måned

B. Timelønnede

Løn og evt. tillæg (ekskl. pensionsbidrag) på ansættelsestidspunktet _____ kr. pr. time/måned

For timelønnede angives eventuelt tidspunkt for overgang til månedsløn _____

7. Pensionsbidrag

Evt. karensbestemmelser _____

Medarbejderens andel i pct. af lønnen _____

Ansættelsesmyndighedens andel i pct. af lønnen _____

8. Lønnen udbetales

Månedsvi bagud _____

Andet (angiv udbetalingstermin) _____

9. Ferie

Medarbejderen er omfattet af ferieloven

Medarbejderen er omfattet af aftalen indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne

10. Opsigelse

For ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesregler

A. Funktionærer og månedslønnede medarbejdere med funktionærlignende vilkår

- Ansættelsen ophører **uden yderligere** varsel ved arbejdstids ophør: _____
Dato
- Ansættelsen er **midlertidig** og kan i de første 3 måneder af begge parter opsiges med dags varsel til en hvilken som helst dag.
- Ansættelsen er **på prøve** og kan i de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag fra ansættelsesmyndighedens side. Medarbejderen er berettiget til at opsige ansættelsesforholdet uden varsel, når ikke andet (max. 14 dage) er aftalt.

Efter en eventuel prøvetids udløb kan opsigelse fra **ansættelsesmyndighedens** side ske til udløbet af en kalendermåned således

Med et varsel på 1 måned inden udløbet af 5 måneder
Med et varsel på 3 måneder inden udløbet af 2 år og 9 måneder
Med et varsel på 4 måneder inden udløbet af 5 år og 8 måneder
Med et varsel på 5 måneder inden udløbet af 8 år og 7 måneder
Med et varsel på 6 måneder herefter

Opsigelse fra **medarbejderens** side kan efter prøvetiden ske med 1 måneds varsel til udløbet af en kalendermåned.

B. Timelønnede ikke-funktionærer:

- Ansættelsen ophører **uden yderligere varsel** ved arbejdstids ophør _____
Dato
- For ansættelsen gælder følgende opsigelsesvarsler, jf. fællesoverenskomstens/overenskomstens _____
- | <u>Ansættelsestid</u> | <u>Fra ansættelsesmyndighed</u> | <u>Fra medarbejder</u> |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------|
| Efter | måneder/år | dage/uger/måneder |
| | | dage/uger/måneder |

11. Evt. andre væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet

Bemærk:

For så vidt angår nr. 3, 6, 7, 8, 9 og 10 henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende overenskomster/organisationsaftaler og love på området.

12. Dato og underskrifter

Ansættelsesmyndigheden

Medarbejderen (som har modtaget genpart)

Dato

Underskrift