

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLES-  
SKABET

Aftale  
om  
arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om  
ansættelsesvilkår (ansættelsesbeviser)

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. AFTALENS PERSONOMRÅDE .....	3
KAPITEL 2. ANSÆTTELSESBEVISETS INDHOLD .....	4
KAPITEL 3. Udstationering .....	5
KAPITEL 4. GENERELLE BESTEMMELSER .....	5
KAPITEL 5. OVERGANGSREGLER .....	8
KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	8

## 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) (11.21.1), senest revideret i 2016.

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 RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

## KAPITEL 1. AFTALENS PERSONOMRÅDE

### § 1.

#### *Stk. 1.*

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Løn- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Aftalen gælder, hvis den gennemsnitlige forudbestemte og/eller faktiske arbejdstid er over tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger.

#### **BEMÆRKNINGER:**

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

*Tilkaldevikarer følger protokollat 1 til denne aftale.*

## 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 arbejdsgeberens 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 løndelev, 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 arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt:
  - a) At arbejdsplanen er variabel.
  - b) Antal garanterede betalte arbejdstimer, referencetimer og -dage inden for hvilke den ansatte kan blive pålagt arbejde.
  - c) 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 Erhvervsikring (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 en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, kollektive overenskomster eller aftaler, der gælder for de pågældende forhold.

**BEMÆRKNINGER:**

*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 region 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:

1. Det eller de lande, hvor arbejdet i udlandet skal udføres og arbejdets forventede varighed.
2. Den valuta lønnen udbetales i.
3. Eventuelle kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne.
4. Vilkårene for den ansattes tilbagevenden til hjemlandet.
5. 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, nr. 2 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.

**BEMÆRKNINGER**

*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.

**BEMÆRKNINGER:**

*Ansættelsesbeviset kan udleveres eller 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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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 dennes 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 ansættelsesvilkår.

**§ 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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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 RLTN og Forhandlingsfællesskabet (Retstvistaftalen ([21.04.2](#))).

## 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.

### *BEMÆRKNINGER:*

*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 21. juni 2016 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 23. august 2023

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:  
Mona Striib

/ Helle Basse