

Ny lovgivning for arbejdsgivere og ansatte på vej

Ansættelseskontrakter skal med ny lov indeholde nogle bestemte oplysninger og løbende opdateres. Loven har til formål at skabe større klarhed om ansættelsesforholdet, så tvister undgås

Trine Juncher Jørgensen

Ansættelsesbevisloven forventes indført i Grønland ultimo 2023, og det kan få store økonomiske konsekvenser for især arbejdsgivere, hvis de ikke har styr på reglerne. Det fortæller advokat Charlotte Pedersen fra Nuna Advokater, der har afholdt to informationsmøder for virksomhedsejere med det formål at oplyse om betydningen af loven.

– Vi havde egentlig kun arrangeret ét møde i januar, men det blev til to, da der var så mange, der var interesseret i at deltage. Det var typisk arbejdsgivere, der deltog, da det også er dem, som loven har størst konsekvens for, siger Charlotte Pedersen.

10 vigtige forhold

Ansættelsesbevisloven forpligter arbejdsgiveren at sikre, at de ansatte får en række oplysninger og vilkår omkring deres ansættelsesforhold. Det gælder alle ansættelsesforhold, der varer mere end en måned og som er på mere end 15 timer ugentligt.

– Man har i loven listet de 10 forhold op, som arbejdsgiver skal formidle skriftligt til medarbejderen. Det er f.eks. varigheden af ansættelsesforholdet, den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, navn og adresse på arbejdsgiver og lønmodtager samt arbejdsstedets beliggenhed. Dertil skal der være beskrivelser af arbejdet og angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori. Der skal være et begyndelsestidspunkt for ansættelsen og eventuelt et sluttidspunkt herunder prøveperioden. Endelig skal der være oplysninger om lønmodtagerens rettigheder i forhold til betalt ferie og opsigelsesvarsler samt lønforhold, pensionsforhold, ugentligt arbejdstid og eventuelle gældende overenskomster eller aftaler. Der er sådan set ikke noget nyt i de oplysninger, da de fleste kontrakter jo indeholder en sådan ramme. Man skal dog være opmærksom på, at det kan få økonomiske konsekvenser, hvis man ikke har alle oplysninger med.

– Ansættelsesbevisloven har til formål at skabe klarhed og undgå for mange tvister mellem arbejdsgivere og ansatte om forhold, som man rimelig let kunne nå til enighed om, hvis man havde det på skrift, siger Charlotte Pedersen.

Udfordringer

Selvom en del virksomheder har helt styr på kontrakterne, så vurderer Charlotte Pedersen, at der også er nogle brancher, hvor der ikke har været tradition for at udarbejde omfangsrige kontrakter.

– Ansættelsesbevisloven kan give nogle udfordringer, hvis man som arbejdsgiver har mange løsarbejdere ansat. Det kan betyde flere dokumenter, hvor man måske tidligere havde andre måder at indgå aftaler på.

Både private og offentlige virksomheder vil blive underlagt den nye lovgivning.

– det vi ser i det offentlige er faktisk, at de er ret længe om at sende kontrakten til den ansatte, og det kan give problemer i forhold til ansættelsesbevisloven, der kræver, at den ansatte har kontrakten i hånden senest en måned efter ansættelse.

Løbende opdateringer

Et andet vigtigt forhold som arbejdsgiveren skal være opmærksom på, er, at kontrakter og dokumenter skal vedligeholdes løbende.

– Skifter arbejdstageren adresse, så skal det også fremgå af et dokument i tillæg til kontrakten. Og vedligeholdelsen gælder ikke kun for nye ansættelsesforhold, men også de eksisterende. Der har man dog en frist til at få tilrettet kontrakter og dokumenter, afhængig af hvor mange ansatte man har, fortæller Charlotte Pedersen.

Er man som arbejdsgiver ligeglad med, hvordan reglerne er, så kan det få økonomiske konsekvenser. Således kan det koste virksomhederne mellem 0-25.000 kroner, hvis oplysningerne er utilstrækkelige i forhold til lovens forskrifter.

– Er betingelserne i ansættelsesbevisloven ikke opfyldt, så kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse, hvis størrelse afhænger af, om det kan give grundlag for en tvist. Så for arbejdsgiveren er der en økonomisk guleroth i at sørge for, at alle oplysninger er korrekte og opdaterede.

Nuna Advokater har oplevet masser af tvister mellem arbejdsgivere og arbejdstagere inden for stort set alle områder i en ansættelseskontrakt. Og de tvister vil måske blive lidt færre, hvis der er mere klarhed om ansættelsesforholdet, siger Charlotte Pedersen.



– Atorfeqarnermik uppernarsaasarnermut inatsit siunertaqarpoq ersarissutsimik pilersitsinissamik aamma sulisitsisut sulisullu akornanni pissutsit, allaganngorlugit pigineqaraluarpata ajornannikkannersumik isumaqatigiissutigineqarsinnaagaluartut, pillugit aaqqiagiinngissutinik amerlavallaanik pinaveersaartitsinissamik, Nuna Advokaterini eqqartuussissuserisoq, Charlotte Pedersen, oqarpoq.

– Ansættelsesbevisloven har til formål at skabe klarhed og undgå for mange tvister mellem arbejdsgivere og ansatte om forhold, som man rimelig let kunne nå til enighed om, hvis man havde det på skrift, siger Charlotte Pedersen, der er advokat hos Nuna Advokater.

NUNA ADVOKATER

Om ansættelsesbevisloven

Ifølge loven har arbejdsgiveren pligt til at give de ansatte en række oplysninger og vilkår omkring deres ansættelsesforhold. Ansættelsesbevisloven vil gælde for både offentlige og private arbejdsgivere og omfatter alle lønmodtagerforhold, når følgende krav er opfyldt:

1. Varigheden af ansættelsesforholdet er mere end 1 måned
2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 15 timer
3. Oplysningspligten
4. Arbejdsgiveren skal som minimum oplyse om følgende forhold:
5. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
6. Arbejdsstedets beliggenhed.
7. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
8. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
9. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse, herunder også prøveperiodens sluttidspunkt og særlige forhold under prøveperioden.
10. Lønmodtagerens rettigheder i forhold til betalt ferie.
11. Lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler.
12. Lønforhold – løn, pension og andre tillæg. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
13. Eventuelle gældende kollektive overenskomster eller aftaler.

Indholdet af oplysningerne kan ikke tilsidesættes til skade for lønmodtageren. Arbejdsgiveren er dog berettiget til at give yderligere oplysninger. Oplysningerne skal afgives skriftligt på et forståeligt sprog, og lønmodtageren kan anmode om, at det bliver på grønlandsk eller dansk.

Der er ingen formkrav, men oplysningerne kan afgives i følgende dokumenter:

1. Ansættelseskontrakt
2. Ansættelsesbrev
3. Et eller flere andre dokumenter, dog skal oplysninger omfattet af pkt. 1-4 samt 8 og 9 være indeholdt i ét dokument.

Derudover kan der udstedes en erklæring for de oplysninger, der ikke er indeholdt i et af ovenstående dokumenter.

Det er værd at bemærke, at lønmodtageren skal have modtaget oplysningerne senest 1 måned efter ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Ved ændringer i ansættelsesforholdet opstår der en ny oplysningspligt i forhold til de ændrede forhold.

Ved tilsidesættelse af oplysningspligten kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse til lønmodtageren. Godtgørelsen fastsættes af domstolene ud fra væsentligheden af manglen, samt om der er risiko for eller lønmodtageren reelt har mistet rettigheder som følge af tilsidesættelsen.

Godtgørelsen kan som udgangspunkt ikke overstige 13 ugers løn. Godtgørelsen kan dog, hvis der foreligger skærpende omstændigheder udgøre op til 20 ugers løn. Er manglen undskyldelig kan godtgørelsen maksimalt udgøre 1.000 kr.

Loven får virkning for alle ansættelsesforhold omfattet af ansættelsesbevisloven som indgås efter lovens ikrafttrædelse eller er bestående på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse. Arbejdsgiver kan derfor med fordel allerede nu begynde at indarbejde oplysningspligten.

Loven er endnu ikke trådt i kraft. Det konkrete ikrafttrædelsestidspunkt fremgår ikke af loven, idet loven skal sættes i kraft ved en bekendtgørelse. Efter oplysninger fra lovkontoret træder loven formentlig tidligst i kraft ultimo 2023.