

Udskriftsdato: 10. januar 2024

CIRIH nr 9572 af 04/07/2023 (Gældende)

## Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet (Til samtlige ministerier mv).

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og  
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2023-168

# Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet

(Til samtlige ministerier mv).

## Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 27. juni 2023 indgået den som bilag 1 vedlagte aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet. Som bilag 2 vedlægges protokollat om tilkalddevikarer. Aftalen samt protokollat afløser aftalen af 29. maj 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Aftalen og loven gælder ikke for ansatte, som er omfattet af lov om søfarendes ansættelsesforhold.

Med den reviderede aftale implementeres EU-direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 ("Arbejdsvilkårsdirektivet").

For ansatte, der ikke er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence, henvises til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsforhold, jf. lov nr. 501 af 16. maj 2023, som træder i kraft den 1. juli 2023.

2. Aftalen træder i kraft den 1. juli 2023.

Opmærksomheden henledes på aftalens § 6, hvorefter en arbejdsgiver, som ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis inden for fristen, efter anmodning fra den ansatte har 15 dage til at rette op på manglende oplysninger. Aftalen viderefører dermed den såkaldte nach-frist.

Ansatte, som er *ansat før den 1. juli 2023*, har efter anmodning ret til at få tilsvarende oplysninger som ansatte, der er ansat den 1. juli 2023 og senere. Arbejdsgiveren skal efterkomme anmodningen senest otte uger efter, at anmodningen er fremsat.

De supplerende oplysninger kan gives i form af et tillæg til ansættelsesbeviset, eller med et nyt ansættelsesbevis, hvor de nye oplysninger er indarbejdet.

Den eksisterende formular til ansættelsesbreve for overenskomstansatte, jf. Finansministeriets cirkulære af 12. februar 2016 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten, vil blive revideret i overensstemmelse med aftalen.

## Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. juli 2023. Samtidig ophæves cirkulære af 28. juni 2023 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

*Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 4. juli 2023*

KIRSTEN WEBER OLSEN

### Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet.

-

Under henvisning til direktiv nr. 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejds-  
vilkår i Den Europæiske Union indgås denne aftale, som implementerer kapitel I, II, IV-V i direktivet.

Direktivets formål er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig  
ansættelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

**§ 1.** Aftalen omfatter tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt ansatte i henhold til overens-  
komster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side  
af de underskrivende organisationer eller tilsluttede organisationer, hvor den forudbestemte eller faktiske  
arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden  
følgende uger, jf. dog stk. 3.

*Stk. 2.* Aftalen omfatter ikke ansatte, der er omfattet af lov om søfarendes ansættelsesforhold.

*Stk. 3.* Tilkaldevikarer er reguleret af protokollatet til denne aftale.

**§ 2.** Arbejdsgiveren skal give den ansatte skriftlige oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelses-  
forholdet, herunder mindst om følgende forhold:

- 1) Arbejdsgiverens og den ansattes navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hoved-  
sagelig udføres, oplysning om, at den ansatte er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan  
bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af den ansattes titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed eller ophørstidspunkt, hvor der ikke er tale om tidsube-  
stemt ansættelse.
- 6) Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.
- 7) Varigheden af det fravær med løn, som den ansatte har ret til, herunder ret til betalt ferie.
- 8) Varigheden af den ansattes og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 9) 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 eventuel kost og  
logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 10) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling  
herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.
- 11) Hvis arbejdsmønstrer er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette den  
ansatte om:
  - a. det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og  
betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,
  - b. de referencetimer og -dage, hvor den ansatte kan pålægges at arbejde, og
  - c. den minimumsvarslingsperiode, som den ansatte er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyn-  
des, samt eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.

- 12) Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.
- 13) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.
- 14) Identiteten på sociale sikringsinstitutioner, som arbejdsgiveren er forpligtet til at indbetale sociale bidrag til og som er knyttet til ansættelsesforholdet, for eksempel ATP og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).

*Stk. 2.* Oplysningerne i stk. 1, nr. 1- 6 og 9-11, skal gives senest 7 kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Oplysninger om de øvrige forhold skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

*Stk. 3.* Bortset fra oplysningerne, der er nævnt i stk. 1, nr. 1-5, 11 og 13, anses pligten til at oplyse den ansatte om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i § 5, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster og aftaler, der gælder for de pågældende forhold.

**§ 3.** Hvis den ansatte skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal de i § 2, stk. 1, nævnte oplysninger være i hænde inden afrejsen.

*Stk. 2.* Ud over de oplysninger nævnt i stk. 1, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede lønmodtageres vedkommende mindst indeholde følgende supplerende oplysninger:

- 1) det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed,
- 2) den valuta, som lønnen udbetales i,
- 3) eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne,
- 4) oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med den ansattes tilbagevendende til hjemlandet godtgøres, og i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevendende til hjemlandet, og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

*Stk. 3.* Hvis den ansatte er udstationeret og omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1996/71 EF skal den ansatte desuden underrettes om:

- 1) den løn, den ansatte er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemslandet,
- 2) hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi, og
- 3) linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstatens/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, i af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/71 EU.

*Stk. 4.* Oplysninger, der er omfattet af stk. 2, nr. 2, og stk. 3, nr. 1, kan gives i det eller de i aftalens § 5, nævnte dokumenter ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster og aftaler, der gælder for de pågældende forhold.

*Stk. 5.* I forhold til oplysninger i § 2, stk. 1, nr. 14, er det tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har igangsat indhentning af de pågældende oplysninger.

**§ 4.** Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1 – 3, hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringer træder i kraft, give den ansatte skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster, aftaler mv., som arbejdsgiveren efter aftalens § 2, stk. 3 eller § 3, stk. 4, kan henvise til.

**§ 5.** Oplysninger skal skriftligt tilgå den ansatte på en af følgende måder: 1) udleveres og fremsendes på papir, 2) fremsendes i elektronisk form, forudsat at a) oplysningerne er tilgængelige for den ansatte, b) de kan lagres og udskrives og c) arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

**§ 6.** Hvis arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis inden for den frist, der er nævnt i § 2, stk. 2, § 3, stk. 1 eller § 4, kan den ansatte fremsætte skriftligt ønske herom over for arbejdsgiveren.

*Stk. 2.* Hvis arbejdsgiveren efter modtagelsen af anmodningen ikke inden for en frist på 15 dage har givet oplysningerne, kan en sag rejses i henhold til denne aftales § 9.

**§ 7.** Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt i henhold til denne aftales §§ 2, 3, 4 og 10, kan den ansatte tilkendes en godtgørelse.

*Stk. 2.* Godtgørelsen svarer til den godtgørelse, der kan tilkendes efter den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

**§ 8.** 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, hvis den ikke allerede er givet.

*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 manglende overholdelse af disse, kan tilkendes en godtgørelse.

*Stk. 3.* Der kan ikke ved siden af en godtgørelse efter stk. 2, opnås godtgørelse for samme forhold efter andre regler.

*Stk. 4.* 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.

*Stk. 5.* Udtrykket ansat i stk. 2 og 4, omfatter også en ansat med tillidshverv.

**§ 9.** 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 tilsva-

rende virkning som afsked, behandles efter de sædvanlige fagretlige regler på området under iagttagelse af bestemmelserne i denne aftale.

*Stk. 2.* Eventuelle spørgsmål om godtgørelse efter denne aftales § 7, kan indgå ved forhandling af afskedigelse og bortvisning indbragt efter andre aftaler.

*Stk. 3.* I sager om afskedigelse efter denne aftale finder bestemmelser om, at den ansatte skal have været uafbrudt beskæftiget i en periode, ikke anvendelse.

**§ 10.** Allerede ansatte inden 1. juli 2023, hvis ansættelsesbevis ikke lever op til oplysningskravene i § 2, stk. 1 og § 3, stk. 2 og 3, 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.

**§ 11.** Hvis der vedtages ændringer i relevant lovgivning, kan hver af parterne kræve forhandling om lovændringens eventuelle aftalemæssige konsekvenser.

**§ 12.** Aftalen træder i kraft den 1. juli 2023. Samtidig ophæves aftale af 29. maj 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

*Stk.2.* Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Såfremt vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst opsiges, betragtes tilknytningen til denne aftale som opsagt.

København, den 27. juni 2023

Offentligt Ansattes Organisationer

Det Statslige Område

**Rita Bundgaard**

Akademikerne

**Lisbeth Lintz**

Centralorganisationen af 2010

**Jesper Korsgaard Hansen**

Lærernes Centralorganisation

**Gordon Ørskov Madsen**

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Kirsten Weber Olsen**

**Protokollat om tilkaldevikarer**

-

**§ 1. Område**

Protokollatet omfatter tilkaldevikarer, jf. § 1, stk. 3, i Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet.

*Bemærkning:*

Bestemmelserne i dette protokollat finder anvendelse for tilkaldevikariater, som aftales fra den 1. juli 2023.

**§ 2. Tilkaldebevis (ansættelsesbevis)**

Arbejdsgiver underretter skriftligt tilkaldevikaren om alle væsentlige vilkår for tilkaldevikariatet herunder de oplysninger i § 2 i Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet, som er relevante for tilkaldevikariater.

**§ 3. Generelle bestemmelser**

Bestemmelserne i Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet om bl.a. frister, godtgørelse og tvisteløsning finder anvendelse på tilkaldevikarer.

**§ 4. Formodningsregel**

For tilkaldevikarer, jf. § 1, stk. 3, der har haft tilkaldevikariater hos arbejdsgiver i en periode ud over 3 måneder, påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumstimetal svarende til det arbejde, der er udført af tilkaldevikaren i de seneste 4 uger. Har der i de 4 uger været perioder med fravær, forlænges de 4 uger med en tilsvarende periode uden fravær.

*Bemærkning:*

Arbejdsgiver kan afkræfte formodningen ved at dokumentere, at der ikke er en aftale om fastansættelse med et minimumstimetal. Hvorvidt arbejdsgiveren kan afkræfte formodningen herfor, vil altid bero på en konkret vurdering af alle forhold i den konkrete sag. Følgende forhold kan fx indgå i vurderingen, idet de kan indgå med forskellig vægt afhængig af de konkrete omstændigheder.

- Om der er udstedt et tilkaldebevis (ansættelsesbevis), hvoraf det klart fremgår, at vedkommende er timelønnet tilkaldevikar uden mødepligt
- Om det enkelte tilkaldevikariat er begrundet i opgaver ved pludseligt opstået behov, fx pga. fravær blandt det faste personale
- Tilkaldevikarens arbejdsmonster
- Om tilkaldevikaren har haft adgang til at acceptere og afvise arbejdsgiverens tilbud om tilkaldevikariater
- Om tilkaldevikaren konkret har afslået tilbud om et tilkaldevikariat i en situation, hvor en sammenlignelig fastansat ikke ville have haft mulighed for fravær



- Om tilkaldevikaren har fast tilknytning til arbejdspladsen, herunder om vedkommende fx er indkaldt til personalemøder, faglige arrangementer eller andre møder/aktiviteter som arbejdsgiver har indkaldt det fastansatte personale til
- Om tilkaldevikaren på trods af opfordring fra arbejdsgiver ikke har søgt fast ansættelse indenfor samme faglige område
- Om tilkaldevikaren har tilkendegivet ønske om ikke at være underlagt mødepligt med henblik på frit at kunne koordinere mellem arbejde og fritid
- Om tilkaldevikaren har anden hovedbeskæftigelse, herunder ansættelsesforhold eller uddannelse, som tilsiger at tilkaldevikaren har et behov for ikke at have mødepligt

De ovenfor oplyste forhold kan ikke betragtes som udtømmende og skal betragtes som elementer i en samlet vurdering, som kan afkræfte formodningen.

Formodningsreglen kan bringes i anvendelse af en tilkaldevikar, der har haft tilkaldevikariater hos arbejdsgiveren i en periode udover 3 måneder herunder i en situation, hvor tilkaldevikaren på et senere tidspunkt retter henvendelse til arbejdsgiver efter denne bestemmelse.

Det påhviler arbejdsgiver at afkræfte formodningen om fastansættelse. Ved vurderingen af om formodningen er afkræftet, kan man inddrage forhold fra hele tilknytningsperioden.

Hvis arbejdsgiver efter en konkret vurdering ikke kan afkræfte formodningen om, at der er indgået en aftale om fastansættelse med et minimumstimental er konsekvensen, at tilkaldevikaren fremadrettet betragtes som månedslønnet ansat med et minimumstimental svarende til det arbejde, der er udført af tilkaldevikaren i de seneste 4 uger forud for tilkaldevikarens henvendelse efter denne bestemmelse. Månedslønsansættelsen vil gælde fra tilkaldevikarens henvendelse til arbejdsgiveren herom.

Parterne er dog enige om, at der ikke med formodningsreglen er tilsigtet nogen ændring i den hidtidige adgang til at rejse sager iht. overenskomsten om overgang fra timelønnet til månedslønnet ansættelse.

København, den 27. juni 2023

Offentligt Ansattes Organisationer

Finansministeriet,

Det Statslige Område

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Rita Bundgaard**

**Kirsten Weber Olsen**

Akademikerne

**Lisbeth Lintz**

Centralorganisationen af 2010

**Jesper Korsgaard Hansen**

Lærernes Centralorganisation

**Gordon Ørskov Madsen**