

Bilag til bet. o. lovf. vedr. vilkårene for ansættelsesforholdet

	Retsinstans	Beskrivelse af fejlen i ansættelsesbeviset	Idømt beløb	Kommentar
1	Retten i Tårnby	Ansættelsesbeviset fratager medarbejderen bonus, hvis medarbejderen siger op inden 1. december eller opsiges i prøveperioden. Der er desuden fejl i vedr. arbejdsgiverens navn	5.000 kr.	Arbejdsgiveren forsøger her i ansættelsesbeviset at omgå funktionærlovens bestemmelser om, at man ikke kan aftale sig fra bonus, som er en del af lønnen. Et af de eksempler, hvor det er meget billigt at slippe med 5.000 kr. Hvis medarbejderen ikke går til sin fagforening, risikerer medarbejderen at miste et meget større beløb. Når medarbejderen går til fagforeningen koster det blot 5.000 kr.
2	Retten i Århus	Stilling som servicemedarbejder i engageringskontrakten er forkert – Retten tager stilling til, at der ikke er tale om en undskyldelig vildfarelse	5.000 kr.	Stillingsbetegnelsen er ikke ligegyldig. Den har meget stor betydning i sager, hvor der opstår uenighed om hvorvidt medarbejderen er i stand til at udføre det arbejde han er ansat til. Den er også væsentlig i de situationer, hvor arbejdsgiver vil ændre ansættelsesvilkårene samt ved virksomhedsoverdragelse og ved konkurs. Hvis ikke stillingsbetegnelsen er korrekt, kan den ansatte måske ikke dokumentere, hvad han var ansat til.
3	Retten i Aalborg	Der er ikke angivet opsigelsesvarsel i ansættelsesaftalen – der er henvisning til overenskomst, men denne er ikke udleveret. Der er desuden angivet en arbejdstid på under 8 timer pr. uge, selv om der er tildelt vagter, som klart giver mere end 8 timers arbejde pr. uge.	10.000 kr.	Det er selvfølgelig meget væsentligt, at den ansatte ikke er i tvivl om sit opsigelsesvarsel. Det er en nødvendighed for at medarbejderen kan reagere, når der afgives for kort opsigelsesvarsel. Hvis dette undlades, betyder det ud over fortabelse af opsigelsesvarslet, at der også gives karantæne i dagpengesystemet, idet det fortolkes sådan, at medarbejderen har accepteret et for kort opsigelsesvarsel. Det er selvfølgelig også væsentligt, at den ansatte har adgang til de dokumenter, hvoraf diverse bestemmelser fremgår. Vedr. de 8 timer pr. uge, der er angivet i ansættelsesbeviset, er det netop grænsen for, om en ansat er omfattet af Funktionærloven. Arbejdsgiveren forsøger altså ved at angive et timetal på under 8 timer pr. uge at undgå, at ansættelsesforholdet bliver omfattet af Funktionærloven og derved fratage medarbejderen rettigheder, som følger af denne lov.
4	Retten i Holsted	Utilstrækkelig formulering vedr. arbejdstid Formulering: ”Under 15 timer pr. uge med henvisning til gældende vagtplan”	5.000 kr.	Det er væsentligt at arbejdstiden er specificeret præcist, da det ellers giver arbejdsgiver mulighed for at ændre på de aftalte vilkår, uden at lønmodtageren kan dokumentere, hvad der er aftalt. Hvis der f.eks. er en forpligtelse til at arbejde aften, nat eller weekender, skal det selvfølgelig fremgå af ansættelsesaftalen. Det skal selvfølgelig ikke blot kunne ændres ved en ny vagtplan.
5	Københavns Byret	Bonusaftale ikke forklaret i ansættelsesbeviset. Der tilkendtes ikke bonus, da det ikke var påregneligt.	10.000 kr.	Bonusaftaler dokumenteres ofte ikke i ansættelsesbeviset – heller ikke selv om det kan udgøre en ikke ubetydelig del af lønnen. Samtidigt sker det ofte, at arbejdsgiver forsøger at undgå bonusbetaling til afskedigede medarbejdere. Det er derfor vigtigt for medarbejderens retsstilling, at det aftalte er dokumenteret.