REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLES-SKABET

Aftale
om
arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale**
****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens/aftalens ikrafttrædelse**
****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden**

_____
2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. AFTALENS PERSONOMRÅDE 4

KAPITEL 2. ANSÆTTELSESBREVETS INDHOLD 4

KAPITEL 3. UDSTATIONERING OG ÆNDRING I ANSÆTTELSESFORHOLDET 5

KAPITEL 4. GENERELLE BESTEMMELSER 5

KAPITEL 5. OVERGANGSREGLER 7

KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE 7

KAPITEL 1. AFTALENS PERSONOMRÅDE

§ 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 Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Og hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover.

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

Vikarer med en ansættelsestid på én måned eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer.

KAPITEL 2. ANSÆTTELSESBREVETS INDHOLD

§ 2.

Ansættelsesmyndigheden udfærdiger et ansættelsesbrev, der som minimum indeholder følgende:

a) Parternes navne.
b) Arbejdsstedet. 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 i givet fald arbejdsgiverens adresse.
c) Arbejdstagerens stillingsbetegnelse (titel, rang, stilling eller jobkategori).
d) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
e) Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt eller tidsbegrænset: ansættelsesforholdets forventede varighed.
f) Eventuel ansættelseskvote og eventuel forpligtelse til at bebo en tjenestebolig.
g) Bestemmelse om ferie, opsigelsesvarsler, løn, grundløn, pension mv., udbetalingsterminer og arbejdstid <u>eller</u> en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, overenskomster eller aftaler herom.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelsesbrevet kan herudover indeholde andre bestemmelser. Eksempelvis bestemmelse om sygdom, barsel, særlige tjenestetidsbestemmelser (fx aften-, nattjeneste), prøveansættelse mv.

Bestemmelsens punkt 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 OG ÆNDRING I ANSÆTTELSESFORHOLDET

§ 3.

Hvis den ansatte skal udføre arbejde uden for riget af mere end 1 måneds varighed, skal den ansatte modtage skriftlig meddelelse om:

1. varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet,
2. den valuta lønnen udbetales i,
3. eventuelle kontanter eller naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
4. vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
5. om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Meddelelsen, der kan gives i form af henvisning til eksisterende regelsæt, skal være den ansatte i hænde før afrejsen.

§ 4

Ændring i de forhold der omfattes af § 2a, b, c, d, e, f eller § 3, skal skriftligt meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest en måned efter ændringen er trådt i kraft. Ændringerne kan udformes som registerudskrift.

BEMÆRKNINGER:
Dette berører ikke de almindelige regler om varsling af ændringer af ansættelsesvilkår.

KAPITEL 4. GENERELLE BESTEMMELSER

§ 5

Stk. 1.
Ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

BEMÆRKNINGER:
Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at den ansatte modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbrevet skal i alle tilfælde være den ansatte i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.

Stk. 2.
Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for ansættelsesmyndigheden.

BEMÆRKNINGER:
Udstationerede ansatte, jf. § 3 er ikke omfattet af bestemmelserne om påkrav jf. stk. 2 og 3.

Stk. 3.
Svarer regionen ikke indenfor en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sag rejses i henhold til den mellem RLTN og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelse om fortolkning hhv. brud. Øvrige tvister om aftalen behandles i henhold til retstvistaftalens bestemmelser indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN.

BEMÆRKNINGER:
Konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt udfyldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde i henhold til § 2, behandles således efter det tvisteløsningssystem, der er aftalt mellem personaleorganisationen og RLTN. Dette gælder også udstationerede ansatte, der dog ikke er omfattet af påkravsbestemmelsen.

Stk. 4.
Hvis regionen ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen, der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

BEMÆRKNINGER:
For tiden svarende til § 6, i lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007. Stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

KAPITEL 5. OVERGANGSREGLER

§ 6

Stk. 1.
Parterne er enige om, at ansættelsesbreve udstedt før 30. juni 1993, der vedrører allerede ved aftalens ikrafttræden eksisterende ansættelsesforhold, forudsættes at opfylde denne aftale.

Stk. 2.
Dersom den enkelte medarbejder overfor ansættelsesmyndigheden rejser spørgsmålet om sit ansættelsesbrevs indhold, vurderer ansættelsesmyndigheden konkret ansættelsesbrevet mhp. inden for 2 måneder efter, spørgsmålet er rejst, at bringe det i overensstemmelse med aftalen.

KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 7

Stk. 1.
Aftalen træder i kraft 1. april 2015.

Aftalen erstatter aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet af 20. april 2009 mellem RLTN og KTO og af 31. august 2009 mellem RLTN og Sundhedskartellet. .

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Parterne er enige om, at ansættelsesbreve der har en henvisning til tidligere aftale af 9. juli 1993, aftale af 30. september 2005 eller aftaler af 20. april 2009 og 31. august 2009, fortsat har en korrekt henvisning til en aftale der implementerer direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren, idet foreliggende aftale om arbejdsgiverens forpligtelse til at orientere om ansættelsesforholdet, erstatter tidligere aftale af 9. juli 1993, aftale af 30. september 2005 og aftaler af 20. april 2009 og 31. august 2009.*

Stk. 2.
Særbestemmelser i de enkelte overenskomster og aftaler om ansættelsesbreve bortfalder fra aftalens ikrafttræden.

Stk. 3.
Bestemmelsen i § 5, stk. 4, har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Stk. 4.
Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

København, den 21 JUNI 2016

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET: