

Det koster at overtræde ansættelsesbevisloven.

I en ny dom har landsretten pålagt en arbejdsgiver at betale 25.000 kr. i godtgørelse til en ansat på grund af manglende og forkerte oplysninger i en ansættelseskontrakt.

Landsretten vurderede, at manglerne havde konkret betydning og gav anledning til uenigheder mellem arbejdsgiver og ansat i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør.

Dommen er afsagt kun en måned efter, at Sø- og Handelsretten ligeledes pålagde en arbejdsgiver at betale en ansat 75.000 kr. i godtgørelse for en mangelfuld ansættelseskontrakt.

Advokat Michael Jørgensen fra Advokatfirmaet Johansen & Bliddal fortæller: "Den nye dom fra landsretten må siges at godkende den praksis, som en lang række byretsdomme har fulgt, efter at ansættelsesbevisloven blev ændret i 2007. Godtgørelsesniveauet ligger i konkrete sager således nu langt fra de 10.000 kr., som arbejdsgivere tidligere maksimalt blev pålagt."

Michael Jørgensen opfordrer arbejdsgivere og ansatte til at få gennemgået deres ansættelseskontrakter og dermed sikre sig, at de overholder ansættelsesbevisloven.

For lønmodtagernes vedkommende er det særdeles vigtigt, at have styr på alle væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet, således at deres rettigheder er sikret, og de ikke pludselig står i en situation, hvor de risikerer at blive snydt, eller er nødt til at føre sag om aftaler og vilkår, som de har svært ved at bevise, fordi det ikke er skrevet ned nogen steder. "Det er desværre en problemstilling vi ofte ser, og det er beklageligt at en lønmodtager må opgive sit ellers berettigede krav, fordi det ikke kan bevises, og særligt når vi nu har en lov om ansættelsesbeviser, der siger at alle væsentlige vilkår *skal* være nedfældet på skrift" udtaler Michael Jørgensen.

For arbejdsgivernes vedkommende er det mindst lige så vigtigt, da det nemlig alene er arbejdsgiverens ansvar, at ansættelsesbevisloven bliver overholdt, og som de nye domme viser, så kan det blive særdeles dyrt for arbejdsgiver, hvis ansættelseskontrakten ikke er i orden.

Sluttelig oplyser Michael Jørgensen: "I de senere år er der også sket lovændringer på det ansættelsesretlige område, som kan betyde at ansættelseskontrakter, som tidligere var i orden, nu er blevet mangelfulde. F.eks. er aldersgrænsen blevet hævet fra 65 til 70 år i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Der er også den forholdsvis nye lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler, som pr. 1. juli 2009 også kommer til at gælde jobklausuler og andre erhvervsbegrænsende aftaler indgået før loven trådte i kraft. Der er altså mere end nogensinde særlig grund til at gennemgå eller få gennemgået sine ansættelseskontrakter, også de ældre, så disse overholder lovgivningen".

