

Ansættelseskontrakter kan være en ren jungle

Af Advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 14. marts 2002

Der er i den seneste tid skrevet meget om de forskellige lovregler og lovforslag, der omhandler ansættelseskontrakter, og hvilket indhold ansættelseskontrakter skal have for at opfylde lovens krav. De ikrafttrådte love og de nu fremsatte lovforslag synes ikke, at gøre arbejdsgivernes udarbejdelse af ansættelseskontrakter nemmere.

Senest har beskæftigelsesministeren fremsat et lovændringsforslag vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, herunder at alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet nu skal fremgå af ansættelseskontrakten. Lovforslaget forventes at træde i kraft den 1. april 2002.

Vigtig retspraksis

Udover at arbejdsgiveren skal følge med i den skiftende lovgivnings krav til blandt andet indholdet af ansættelseskontrakter; ja så skal arbejdsgiveren også følge med i den retspraksis, som sideløbende hermed skaber eventuelt yderligere krav til indholdet af ansættelseskontrakter.

Senest har Østre Landsret truffet afgørelse i en ankesag fra Odense Ret.

Sagen vedrørte en pædagogmedhjælper som var ansat på en kostskole for en tidsbegrænset periode. Månedslønnen var fastsat til kr. 13.500,00 og i ansættelseskontrakten var det anført at den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid udgjorde minimum 37 timer, men at arbejdstiden i øvrigt var uden øvre grænse idet pædagogmedhjælperen skulle stå til rådighed for arbejdsgiveren, hvilket der efter kontrakten lønmæssigt var taget højde for.

Pædagogmedhjælperen tog ved sin ansættelse ophold på kostskolen, og der blev i månedslønnen fratrukket et beløb for kost og logi.

På baggrund af en bortvisning af pædagogmedhjælperen endte sagen i retten.

Erstatningskrav

Udover et erstatningskrav for uberettiget bortvisning gjorde advokaten for pædagogmedhjælperen gældende, at den aftalte månedsløn på kr. 13.500,00 svarer til mindstelønnen, hvorfor der ikke ved lønfastsættelsen kunne være taget højde for overtidsbetaling.

Pædagogmedhjælperen havde imidlertid overarbejde i betydeligt omfang udover en almindelig arbejdstid på 37 timer ugentligt, og hans opgørelse over sin daglige arbejdstid viste et væsentligt merarbejde.

Grov udnyttelse

Retten fandt at dette måtte karakteriseres som en grov udnyttelse af pædagogmedhjælperens arbejdskraft, og ansættelsesaftalen måtte anses for ugyldig i medfør af aftalelovens 33 og 36 for så vidt ansættelseskontrakten indeholdt en bestemmelse om, at der ikke betales for overarbejde.

Aftalelovens 33 bestemmer, at selv om pædagogmedhjælperen har accepteret ansættelsesaftalen, så kan arbejdsgiveren alligevel ikke påberåbe sig den, når det på grund af omstændighederne, vil stride imod almindelig hæderlighed, at han gjorde den gældende.

Aftalelovens 36 bestemmer, at en aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handle måde at gøre den gældende.

Ved vurderingen af dette tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder.

Retten fandt derfor, at aftalelovens bestemmelser og almindelige arbejds- og ansættelsesretlige principper måtte føre til, at pædagogmedhjælperen havde krav på betaling for overarbejde.

Et godt råd

Når en arbejdsgiver skal udarbejde en ansættelseskontrakt samt heri fastsætte løn og arbejdstid, skal han/hun altså gøre sig klart, at såfremt der er tale om en bruttoløn uden merbetaling for overarbejde, og overarbejdet får et vist omfang, da kan arbejdsgiveren blive mødt med et krav om betaling for overarbejde, selvom det modsatte måtte være aftalt i ansættelseskontrakten.