

Vejledning til ansættelseskontrakt af fleksjobber, ikke-funktionær, uden overenskomst

Denne ansættelseskontrakt er til brug ved ansættelse af fleksjobbere, når butikken ikke har tegnet overenskomst.

Det er vigtigt at være opmærksom på, om fleksjobberen også er funktionær. Denne kontrakt er brugbar for fleksjobbere som ikke er funktionær. Hvis fleksjobberen er funktionær, skal skabelonen til fleksjobbere som er funktionærer anvendes.

Det der afgør, hvorvidt en fleksjobber skal ansættes som funktionær eller ej er følgende 2 punkter:

- 1) Der skal foreligge et tjenesteforhold, hvilket i praksis betyder, at man skal modtage instruktioner fra en overordnet person og
- 2) Arbejdet skal være af en bestemt karakter – det er f.eks. traditionelt butiksarbejde (herunder vareopfyldning, varebestilling, kundebetjening og vejledning samt kassebetjening).

Det almindelige krav om, at medarbejderen mindst skal arbejde 8 timer, gælder ikke for fleksjobber. De vil altid være funktionær, hvis de to ovenstående betingelser er opfyldt, uanset om de arbejder mindre end 8 timer.

Det er vigtigt at bemærke, at medarbejderens alder **ikke** spiller nogen rolle i denne sammenhæng.

De to betingelser er som udgangspunkt altid opfyldt ved almindeligt butiksarbejde.

Det skal dog bemærkes, at der i butikker kan være medarbejdere, der f.eks. er beskæftiget udelukkende på lageret eller som flaskedreng med modtagelse og/eller sortering af flasker ”ude bagved”, og dermed ingen kundekontakt har. En sådan type medarbejder vil være ikke-funktionær. Man skal helt konkret ind og vurdere den enkelte medarbejder og indholdet/andelen af de forskellige arbejdsopgaver.

Det er derfor vigtigt at pointere følgende:

Skal fleksjobberen udføre funktionærarbejde (f.eks. traditionelt kassearbejde m.v.), skal personen ansættes som funktionær – også selv om, at 8 timers grænsen i funktionærloven ikke er overholdt. Fleksjobberen ansættes i så fald på funktionærlignende vilkår, hvilket dybest set betyder, at funktionærloven alligevel skal følges. Derfor skal der i sådanne tilfælde vælges en funktionærkontrakt, selv om fleksjobberen arbejder mindre end 8 timer i gennemsnit om ugen.

Skal fleksjobberen ikke udføre funktionærarbejde (f.eks. produktion m.v.), kan der anvendes en ikke-funktionær kontrakt

Kontrakten henvender sig til fleksjobbere som enten er ikke-funktionær og er ansat uden overenskomstdækning.

Ved udfyldelsen af selve kontrakten, skal du være særlig opmærksom på følgende punkter (her er kun fremhævet de punkter, som ofte giver anledning til tvivl). De øvrige punkter skulle være lige til at udfylde:

Punkt 4 – Ansættelsestidspunkt:

Husk ved eksempelvis ejerskifte/butiksovertagelse eller andre væsentlige kontraktændringer at rette kontrakterne til. Ved ejerskifte er det eksempelvis vigtigt at få hele ansættelsesperioden med, så det fremgår, at medarbejderens anciennitet fra den tidligere ejer tæller med.

Hvis der er tale om et tidsbegrænset ansættelsesforhold angives ansættelsesforholdets ophørsdato. Ønsker man at lave tidsbegrænsede ansættelser, anbefales det, at man kontakter DSK for nærmere rådgivning.

Punkt 5 – Særligt vedrørende fleksjob:

En ansættelse i fleksjob betyder, at butikken ansætter en medarbejder, hvor der skal tages hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset. Arbejdet tilrettelægges ud fra medarbejderens behov for at blive skånet. Arbejdstempoet, opgaverne, behovet for pauser m.v. skal således tilpasses fleksjobberen, og butikken kompenseres herfor i udbetalingen til løn til fleksjobberen.

Medarbejdere i fleksjob skal – ligesom andre medarbejdere – have en ansættelseskontrakt. Ved siden af denne gælder kommunens fleksjobbevilling.

Det anbefales, at kommunens fleksjobbevilling/tilsagn om fleksjob indgår som bilag i medarbejderens ansættelseskontrakt sammen med kommunens vurdering af medarbejderens arbejdsevne. Det anbefales også, at medarbejderens faglige organisation og kommunen/jobcentret – efter aftale med medarbejderen – får en kopi af ansættelseskontrakten og godkender denne.

Punkt 6 – Overenskomstforhold i butikken:

Kontrakten er henvendt til butikker, der ikke har tegnet en overenskomst.

Vær dog alligevel særligt opmærksom på alle bestemmelser i den relevante overenskomst, blandt andet tilvalsordninger, eventuel ret til fri med løn mv. jf. straks nedenfor. Spørg DSK, hvis du har spørgsmål.

Særligt ved fleksjobbere:

På den nye fleksjobordning fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem fleksjobberen og butikken. Hvis der findes en overenskomst på området, skal der ved fastsættelse af løn og arbejdsvilkår tages udgangspunkt i denne overenskomst.

Det skal der selv om butikken ikke er omfattet af overenskomst. På butiksområdet skal der således ofte tages udgangspunkt i Butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK, Produktionsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv og NNF eller Landsoverenskomsten for Kontor og Lager mellem Dansk Erhverv og HK.

Der kan være mulighed for at aftale fravigelser fra overenskomsten, men det gælder kun hvis fleksjobberens samlede vilkår alt i alt svarer til den sammenlignelige overenskomsts sammenlignelige vilkår (niveau/værdi). Hvis det f.eks. ikke er normalt i butikken at have fritvalgs lønkonto, men det fremgår af overenskomsten på området, at der skal være en sådan, så kan det angives, at der ikke er en fritvalgs lønkonto, men der i stedet er indregnet en højere løn.

Det vigtige er dog, at fravigelserne og compensationen herfor skal fremgå meget tydeligt af ansættelseskontrakten!

Fleksjobbere under den gamle ordning (Ansæt før 2013) gælder følgende:

- 1) Hvis butikken har indgået en overenskomst, følges denne blot i ansættelsesforholdet, hvilket angives i kontrakten.
- 2) Hvis butikken ikke har indgået en overenskomst, skal ansættelsesforholdet følge den sammenlignelige overenskomst på området 1:1!! Det vil sige, der ikke kan aftales fravigelser.

Butikken er omfattet af en overenskomst, hvis butikken er medlem af Dansk Erhverv og derigennem har tilsluttet sig en af Dansk Erhvervs overenskomster. Butikken kan også være omfattet af en overenskomst,

hvis butikken har tegnet en overenskomst direkte med HK. Bemærk, at hvis butikken er blevet virksomhedsoverdraget er det vigtigt at få afklaret, om den tidligere ejer har tilsluttet sig en overenskomst, da denne overenskomst i så fald stadig vil gælde, hvis den ikke er blevet frasagt i forbindelse med overdragelsen af butikken.

Hvis butikken ikke har tegnet en overenskomst, kan denne ansættelseskontrakt bruges. Hvis ikke, skal du i stedet vælge fleksjob kontrakten med overenskomst.

Bemærk, at selvom butikken ikke har overenskomst, så kan den vælge at "følge" overenskomsten på en eller flere punkter. At overenskomsten "følges" kan anføres enkeltvis under de enkelte punkter, hvor der står "Landsoverenskomsten for butikker mellem DE og HK **på dette punkt følges**" eller hvor der står "Produktionsoverenskomsten for fødevarer mellem DE og NNF **på dette punkt følges**". I så fald har butikken alene forpligtet sig i forhold til overenskomsten på det enkelte punkt (f.eks. pension), men ikke hele overenskomsten.

Det anbefales altid at få medarbejderens fagforenings accept af ansættelseskontrakten.

Hvis du har spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte DSK.

Punkt 7 – Arbejdstid:

Arbejdstiden vil ofte være fastsat af kommunen, da det er dem, der har foretaget vurderingen af, hvor meget fleksjobberne kan holde til at arbejde. Det er derfor typisk blot disse oplysninger, der skal angives her.

Generelt skal der tages stilling til medarbejderens arbejdstid – det kan være daglig, ugentlig eller månedsvis. Det er vigtigt, at arbejdstiden angives så præcis som muligt.

Da ansættelsesforholdet skal tage udgangspunkt i overenskomsten på området, bør reglerne om placering af arbejdstid følges.

Hvis den ansatte har et helt eller overvejende uforudsigelige og varierende arbejdsmonster, det vil sige, at arbejdstid, antal timer og lignende variere, er det **meget** vigtigt at oplysninger gives herom. De typer af ansatte, som har et varierende arbejdsmonster kan eksempelvis være tilkaldervikarer, afløsere, reserver mv. men andre kan også være omfattet af betegnelsen. Med den type ansættelse **skal** nedenstående oplysninger indføres i ansættelseskontrakten.

1. Det skal tydeligt angives, at medarbejderens tidsplan varierer
2. Det skal angives hvor mange betalte arbejdstimer medarbejderen er garanteret
3. Det skal angives hvordan arbejde ud over de garanterede timer honoreres (antal kr. i timen)
4. Det skal angives hvilke dage medarbejderen kan pålægges at arbejde og i hvilket tidsrum (Eksempelvis mandag-fredag mellem 8 og 16.)
5. Det skal angives, hvor lang tid i forvejen en medarbejder vil få oplyst, at denne skal komme på arbejde.
6. Det skal til sidst angives, hvad fristen er for at en ellers meddeles arbejdsopgave annulleres.

Hvis medarbejderen er f.eks. en tilkaldervikar bør det angives under punkt 3, som angiver stillingsbetegnelsen.

For *andre typer af ansatte* er det ikke et krav, at der altid skal opgives en arbejdstid i antal timer dagligt eller ugentligt. Hvis der ikke er aftalt et vist minimum eller maksimum af timer dagligt eller ugentligt, er det nok at anføre, at arbejdstiden er varierende efter vagtplan. I den situation er det **meget** vigtigt, at det af kontrakten fremgår, hvordan arbejdstiden fastlægges. F.eks. ved angivelse af en vagtplansperiode på 16 uger, så medarbejderen altid kender sin arbejdsplan og tid minimum 16 uger frem.

Hvis medarbejderen derimod er blevet lovet et bestemt antal timer eller vagter eller har medarbejderen pligt til at tage et vist minimum af timer eller vagter, skal dette fremgå.

Det skal desuden udfyldes, hvornår der kan ske ændringer i medarbejderens vagter. Det kan følge af overenskomsten på området, hvornår der kan ske ændringer i vagterne og det anbefales, at butikken følger disse regler for fleksjobbere.

Butikken skal endvidere tage stilling til, om medarbejderen eller butikken betaler for pauserne. Bemærk, at efter landsoverenskomsten for butikker har medarbejderen krav på min. ½ times pause indenfor 5 timer. Afslutningsvis skal antallet af pauser og dets længde anføres.

Punkt 8 – Løn:

Her angives startlønnen (f.eks. pr. time eller pr. måned) og udbetalingstermin (f.eks. hver 14. dag eller månedsvis). Det er vigtigt, at det fremgår, om lønnen er bagud eller forud betalt. I praksis udbetales lønnen inden for detailhandlen oftest bagud. Derfor er det udgangspunktet i kontrakten.

Derudover angives eventuelle tillæg. Anciennitetstillæg kan f.eks. nævnes i kontrakten som værende en del af den faste månedsløn. Forskudttidstillæg bør fremgå af lønsedlen, eller det bør klart fremgå af kontrakten, at der udbetales et fast beløb hver måned, der med sikkerhed kan rumme samtlige forskudttidstillæg.

Eventuelle øvrige tillæg eller lønandele skal også angives her. Perioden for beregning af tillæg skal angives, f.eks. den 1. til den 31. eller den 20. til den 20.

Ved en fleksjobber skal der tages udgangspunkt i den gældende overenskomst på området ved fastsættelsen af eventuelle tillæg. Hvis butikken derfor ikke selv er omfattet af en overenskomst og ikke ønsker at udbetale de tillæg, som det kræves af overenskomsten på området, skal det tydeligt angives, at der sker fravigelser og hvordan dette kompenseres, så fleksjobberen er stillet lige så godt. Kontraktskabelonen tager højde for, at der kompenseres 1:1 i lønnen for det manglende tillæg.

Er der foretaget afvigelser fra overenskomsten skal dette tydeliggøres under dette punkt, hvor det tydeligt skal angives, hvad der konkret er fraveget og hvordan der er kompenseret for det f.eks. en højere løn.

Lønnen skal som udgangspunkt fastsættes ud fra overenskomsten på området. Der kan godt aftales en højere løn, men ikke en lavere løn. Vælges minimumslønnen følger denne automatisk en eventuel regulering af lønsatserne i overenskomsterne.

For så vidt angår årlig lønvurdering er dette ikke det samme om, at medarbejderen er garanteret en lønstigning. Det er udelukkende en lønvurdering, der er krav på. Hvis medarbejderen i øvrigt beder om en

lønforhandling eller lønsnak har arbejdsgiver pligt til at gøre det. Der er dog ingen krav til, hvor lang en sådan snak skal være eller at medarbejderen har krav på den ønskede lønforhøjelse.

Punkt 9 – Pension:

Her skal der tages stilling til, om medarbejderen har ret til pension i henhold til overenskomsten eller om der ingen aftale om pension er.

Hvis butikken ikke har overenskomst, kan der sættes kryds i "Ingen pension". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Pension svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker følges". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge Produktionsoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Pension svarende til, at Produktionsoverenskomsten for fødevarer mellem DE og NNF følges". Hvis butikken har egne regler vedr. pension, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

Ved en fleksjobber skal der tages udgangspunkt i den gældende overenskomst på området ved fastsættelsen af pension. Hvis butikken ikke er omfattet af en overenskomst og ikke ønsker at betale til pension, som ellers kræves af overenskomsten på området, skal det tydeligt angives, at der sker fravigelser og hvordan det kompenseres, så fleksjobberen er stillet lige så godt. (F.eks. ved fastsættelsen af en højere løn)

Der skal uanset hvad angives, hvilket pensionsselskab der anvendes og hvor meget der indbetales til pension. Ved "andet" skal beregningsgrundlaget endvidere angives.

Punkt 10 – Ferie og feriefritage

Når fleksjobberen ikke er funktionær, er udgangspunktet, at medarbejderen har ret til ferie med feriegodtgørelse på 12,5 %

Derudover skal der tages stilling til, om medarbejderen har ret til feriefritage, som reguleres i overenskomsten. Ifølge Landsoverenskomsten for butikker har medarbejderen ret til 5 feriefritage begyndende hvert ferieår efter 9 måneders ansættelse.

Derudover skal der tages stilling til, om medarbejderen har ret til feriefritage, som reguleres i overenskomsten. Ifølge Landsoverenskomsten for butikker har medarbejderen ret til 5 feriefritage begyndende hvert ferieår efter 9 måneders ansættelse. Udgangspunktet er at en fleksjobber skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår og har derfor som udgangspunkt ret til feriefritage.

Der er indført nye regler for feriefritage i Butiksoverenskomsten og Produktionsoverenskomsten gældende fra 1. september 2025. Medarbejdere har fortsat ret til 5 feriefritage, men virksomheden kan nu vælge mellem en opsparingsordning eller en tildelingsordning. Valget gælder for alle medarbejdere på overenskomsten, undtaget elever, jf. nedenfor.

For opsparingsordningen gælder, at virksomheden, når medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, løbende skal indbetale 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen. Bidraget dækker betalingen for feriefritagene, hvorfor feriefritagene afholdes uden løn.

Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, dog maksimalt 3 gange årligt.

Virksomheden kan fortsat vælge at fastholde den nuværende tildelingsordning, hvor betaling af feriefridage sker som ved sygdom efter 9 måneders ansættelse. Hvis den nuværende ordning fastholdes, skal virksomheden, såfremt dagene ikke afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb eller medarbejderens fratræden, udbetale værdien af ikke-afholdte feriefridage ved næstfølgende lønudbetaling. Det vil sige, at reglen om at medarbejderen skal anmode om ikkeafholdte feriefridage bortfalder.

For elever kan virksomheden vælge mellem de to ovenstående ordninger, uanset hvilken ordning virksomheden i øvrigt har valgt. Hvis virksomheden vælger at gøre brug af ordningen med løbende udbetaling, skal der dog allerede ske optjening af 2,5 pct. af den ferieberettigede løn fra starten af uddannelsesforholdet. Der gælder således for opsparingsordningen ikke noget anciennitetskrav for elever, mens der for tildelingsordningen fortsat er et 9 måneders anciennitetskrav.

Punkt 11 – Fravær:

Arbejdsgiver har mulighed for at indhente dokumentation for fravær i form af friattest eller mulighedserklæring. Begge dele kan indhentes på et hvilket som helst tidspunkt i fraværsløbet. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at såfremt medarbejderen er ansat i henhold til en gammel ansættelseskontrakt, hvoraf fremgår, at der først på fraværets 4. dag kan indhentes dokumentation for lovligt forfald, så er disse regler fortsat gældende, medmindre den individuelle ansættelsesaftale varsles ændret med medarbejderens personlige opsigelsesvarsel.

Eksempelvis kan arbejdsgiver have faste regler for, hvornår der indhentes henholdsvis friattest eller mulighedserklæring i virksomhedens personalehåndbog. Der kan derfor med fordel særskilt henvises til denne under dette punkt.

Tidspunktet for medarbejderens sygemelding til arbejdspladsen kan frit aftales i forhold til den enkelte butiks behov.

Punkt 12 – Rettigheder ved barns sygdom:

Her skal der tages stilling til medarbejderens rettigheder ved barnets sygdom – typisk barnets 1. sygedag. Der skal krydses af i den rubrik, der indeholder de vilkår, som medarbejderen er ansat i henhold til. Ret til frihed med løn på barnets første sygedag er ikke et lovkrav. Hvis der ikke er overenskomst, kan butikken anføre, at medarbejderen har "Fravær uden løn". Ved en fleksjobber skal der dog tages udgangspunkt i overenskomsten på området. Hvis overenskomsten regler ønskes at fraviges skal det fremgå tydeligt af ansættelseskontrakten og det skal tydeligt fremgå, hvordan medarbejderen bliver kompenseret herfor. Det anbefales at følge overenskomstens regler for fleksjobberen vedrørende barns sygdom.

Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Frihed med løn svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker følges". Hvis butikken har egne regler vedr. barns sygdom, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

Punkt 13 – barsel:

Medarbejderen er som udgangspunkt berettiget til fravær og dagpenge under barselsorlov i henhold til barselsloven.

Hvorvidt medarbejderen derudover er berettiget til en form for løndækning under orloven, afhænger af, om medarbejderen er ansat i henhold til overenskomsten, eller om der er indgået en lokal aftale om løndækning eksempelvis under forudsætning af, at arbejdsgiver får refusion fra Barsel.dk.

Der skal derfor krydses af, om medarbejderen har ret til løn i henhold overenskomst eller f.eks. i medfør af den offentlige barselsfond Barsel.dk.

Hvis butikken ikke har overenskomst, kan der sættes kryds i "Ingen yderligere dækning". Ved en fleksjobber skal der dog tages udgangspunkt i overenskomsten på området. Hvis overenskomsten regler ønskes at fraviges skal det fremgå tydeligt af ansættelseskontrakten og det skal tydeligt fremgå, hvordan medarbejderen bliver kompenseret herfor.

Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Løndækning svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker følges". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Løndækning svarende til, at Produktionsoverenskomsten for fødevarer mellem DE og NNF følges. Hvis butikken har egne regler vedr. løndækning under barsel, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

Som et alternativ kan der vælges den løsning, at medarbejderen får løn i forhold til den refusion, som butikken kan opnå i henhold til barselsfonden/Barsel.dk. Det betyder, at medarbejderen aflønnes med den lønsats, som barselsfonden maksimalt giver refusion til. DSK anbefaler, at man uden for overenskomstområdet tilbyder medarbejderne løndækning i det omfang arbejdsgiver kan få fuld refusion fra Barsel.dk. Ved en fleksjobber skal der dog kompenseres på anden måde, hvis fleksjobberen stilles ringere ved denne løsning end ved at følge overenskomsten.

Barsel.dk dækker timeløn plus feriepenge. Eventuelt pensionsbidrag kan ikke refunderes fra Barsel.dk.

Punkt 14 – Personalehåndbog og tv-overvågning

Personalehåndbog:

Såfremt der forefindes personalehåndbog i butikken, skal der her sættes kryds i ja-rubrikken. Forefindes der ikke en personalehåndbog sættes der kryds i nej-rubrikken, eller punktet slettes. Det kan være en fordel at have bestemmelser vedrørende f.eks. overarbejde, barselsregler, feriefridage, alkoholpolitik, medarbejderkøb, sygdom mv. nedfældet i en personalehåndbog. Specielt hvis man ikke følger en overenskomst. Har man en personalehåndbog, er det tilstrækkeligt at henvise til denne under de respektive punkter i kontrakten.

Tv-overvågning:

Såfremt der er tv-overvågning i butikken, skal der sættes kryds i ja-rubrikken. Forefindes der ikke tvovervågning i butikken, sættes der kryds i nej-rubrikken, eller punktet slettes.

Vær opmærksom på, at punktet kun er ment til at oplyse medarbejderen om, hvorvidt butikken benytter tvovervågning. Punktet, i sig selv, er ikke nok til at opfylde den oplysningspligt, der påhviler butikken i forbindelse med tv-overvågning. Førend oplysningspligten er opfyldt, skal medarbejdere have flere oplysninger om overvågningen bl.a. om, hvor kameraerne er, og hvem der har adgang til

overvågningsmaterialet. Se mere i DSK's pjece om tv-overvågning, hvor der også findes en skabelon med alle de informationer, som medarbejderen skal have.

DSK anbefaler at udlevere et oplysningsskema til hver enkelt medarbejder med informationerne om TV-overvågning.

Punkt 16 – Opsigelsesvarsel:

Opsigelsesvarslene skal følge de altid gældende regler om opsigelse i overenskomsten, der er gældende for hele ansættelsesforholdet.

Hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse, er det vigtigt at prøveperioden **ikke** overstiger ¼ af ansættelsesforholdet. Det gælder **også** selvom det er aftalt at en ikke-funktionær ellers er omfattet af funktionærloven. Hvis et ansættelsesforhold f.eks. er tidsbegrænset til at vare 8 måneder, så må prøveperioden ikke være længere end 2 måneder. Det er derfor vigtigt at tilrette prøveperioden i tidsbegrænsede ansættelser.

For ikke-tidsbegrænsede ansættelser må prøveperioden ikke overstige 6 måneder.

Hvis medarbejderen rent faktisk er funktionær efter Funktionærloven, så er der fortsat mulighed for at aftale 3 måneders prøveperiode. Det gælder også selvom det er en tidsbegrænset ansættelse.

Punkt 17 – Uddannelse

Hvis virksomheden giver medarbejderen ret til uddannelse, skal det angives hvor mange dage medarbejderen har ret til samt hvad virksomhedens generelle uddannelsespolitik er.

Retten til uddannelse vedrører de kurser og lignende som virksomheden tilbyder og som medarbejderen har ret til at deltage i.

Virksomheden kan også vælge blot at henvise til deres uddannelsespolitik eller personalehåndbog, hvis der er en sådan og den er tilgængelig for medarbejderen. Det er dog vigtigt, at der i personalehåndbogen eller lignende er angivet, hvor mange dages uddannelse, om nogen, medarbejderen ret til. Hvis virksomheden ikke giver medarbejderen ret til uddannelse, kan der blot sættes kryds i "nej".

Det er vigtigt at huske, at ved gennemførelse af obligatorisk uddannelse i medfør af EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster, som gælder på området, bliver udgiften hertil afholdt af virksomheden. Tiden der bruges på den obligatoriske uddannelse, tæller som arbejdstid og uddannelsen vil så vidt muligt foregå i medarbejderens sædvanlige arbejdstid.

Det er derfor påkrævet, at udgifter til obligatorisk uddannelse i medfør af EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster skal være dækket af butikken og tiden der bruges, herpå skal tælle som arbejdstid. Eksempler på obligatorisk uddannelse er hygiejnekursus eller arbejdsmiljørepræsentantens uddannelse.

Punkt 19 – Andre væsentlige vilkår

Under dette punkt er der plads til at tilføje andre væsentlige vilkår for ansættelse. Det kan være, hvis f.eks. kontrakten erstatter en ældre kontrakt, og ændringen relaterer sig til ny ejer/arbejdsgiver. Det er vigtigt, at samtlige væsentlige vilkår fremgår af ansættelseskontrakten. Det er arbejdsgiver, der har ansvar for, at

kontrakten udformes og underskrives ved ansættelsesforholdets begyndelse, samt at eventuelle senere ændringer tilføjes, og at der i den forbindelse underskrives af begge parter.

Væsentlige ændringer varsels overfor den enkelte medarbejder med dennes personlige opsigelsesvarsel. Ved udløb af varslet kan ændringen træde i kraft. Ved mindre væsentlige ændringer må man vurdere, om ændringen skal varsles med rimeligt varsel (typisk 4 uger), eller om ændringen ikke behøver varsel. Under dette punkt vil det også være relevant at uddybe, at ansættelsesforholdet f.eks. delvist følger overenskomsten. I praksis er der mange butikker uden for overenskomstens dækningsområde, der ønsker at følge overenskomstens lønbestemmelser, men ikke overenskomstens øvrige vilkår. Sådanne aftaler anbefaler DSK, at man uddyber under dette punkt eller selvstændigt anfører under de enkelte punkter.

Særligt for medarbejdere beskæftiget med postbutikker:

Medarbejdere beskæftiget med postbutikker er efter postloven forpligtet til at skrive under på et tavshedslofte i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Tavshedsloftet vedrører, medarbejderens forpligtelse i forhold til ikke at videregive de fortrolige oplysninger, medarbejdere måtte få kendskab til i forbindelse med arbejdet i postbutikken. Det er derfor vigtigt, at erklæringen vedlægges kontrakten og underskrives af både arbejdsgiver og medarbejder. Det betyder, at hvis du som arbejdsgiver har en postbutik i din forretning, så skal alle de medarbejdere, der kommer i kontakt med arbejdsopgaver i postbutikkerne (det gælder også den medarbejder der blot udleverer en enkelt pakke lørdag formiddag) alle underskrive erklæringen, og denne vedlægges den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt.

Punkt 20 – Socialsikringsinstitutioner

Det er lovpligtigt at oplyse medarbejderen om de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der knytter sig til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

Det er identiteten på socialsikringsinstitutionerne, som skal oplyses.

Eksempler på dem som skal oplyses, er ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, privat tegnede arbejdsforsikringer (I tilfælde af arbejdsulykker) m.v. Eventuelle sundhedsordninger skal også oplyses.

Persondata

En butik håndterer løbende en række oplysninger om såvel ansøgere som medarbejdere. Det gælder både ved ansættelsen, i det løbende ansættelsesforhold, og når ansættelsesforholdet ophører.

I den forbindelse har butikken en række forpligtelser. Kort kan det siges, man kun må registrere oplysninger om sine medarbejdere og ansøgere, hvis der er en lovlig grund hertil. F.eks. for at opfylde ansættelseskontrakten. Man har som arbejdsgiver pligt til at informere medarbejderne (og ansøgerne) om en række forhold, herunder også oplyse om deres ret til indsigt, berigtigelse, sletning, indsigelse m.v. af de registrerede oplysninger.

Man skal som dataansvarlig (butik) kunne dokumentere, at de pågældende har fået informationerne. Det er derfor hensigtsmæssigt at give informationen skriftligt. Man kan med fordel udarbejde en persondatapolitik, som omhandler de personoplysninger, som I normalt behandler om jeres medarbejdere. Denne persondatapolitik skal udleveres til medarbejderne i forbindelse med, at de starter i butikken. Eksisterende medarbejdere skal naturligvis også have informationen udleveret.

På [Datatilsynets hjemmeside](#) findes en skabelon til underretning om behandling af oplysninger. Man kan også læse mere om medarbejdere og persondata i miniguiden på vores hjemmeside.