

## Tilfredse medarbejdere er guld værd...

**Og tilfredsheden på begge sider bliver endnu større, når parternes gensidige forventninger er nedskrevet i et klart aftalegrundlag.**

Siden 1993 har det været et lovkrav, at alle væsentlige vilkår for et ansættelsesforhold er nedfældet skriftligt i en kontrakt eller et ansættelsesbevis, som skal udleveres til medarbejderen senest en måned efter tiltrædelsen.

Ansættelsesbeviset skal blandt andet indeholde oplysning om:

- medarbejderens stillingsbetegnelse, jobkategori eller en beskrivelse af arbejdsområdet,
- arbejdsstedets beliggenhed,
- aftaler om prøvetid,
- opsigelsesvarsel,
- de overenskomster, der dækker arbejdsforholdet,
- den daglige eller ugentlig arbejdstid,
- hvorvidt der er pligt til overarbejde - og hvordan det evt. honoreres

samt en række andre forhold - herunder især alle forhold, der kan anses for at være af væsentlig betydning for medarbejderen. Forhold, der hidtil blot har været reguleret via en mangeårig praksis på arbejdspladsen, bør (og skal, hvis det er tale om forhold som nævnt ovenfor) nu i stedet nedfældes skriftligt.

Det koster en godtgørelse til medarbejderen i størrelsesordenen kr. 1.000,00 og opefter, hvis ansættelsesbevislovens krav ikke er opfyldt. Godtgørelsen er ikke fradragsberettiget.

Endvidere indeholder andre love, f.eks. funktionærloven og ferieloven, en række bestemmelser, der har til formål at beskytte medarbejderen. Disse bestemmelser kan som hovedregel ikke fraviges ved aftale. Er du klar over, hvad der præcis skal til for, at en ansat betragtes som funktionær? Ved du hvilke regler, der gælder i forbindelse med sygdommeldinger, varsling af ferie etc.?

Internetadgang og e-mail er daglige arbejdsredskaber i mange virksomheder, og det er i den forbindelse værd at huske på, at alt, der kan bruges, som bekendt også kan misbruges. Kender du reglerne for, i hvilke situationer du har lov til at læse dine medarbejders e-mails, og har din virksomhed fastlagt regler for, hvad medarbejderne må og ikke må bruge Internet og e-mails til, så alle ved, hvad de skal rette sig efter?

Konflikter mellem medarbejderne indbyrdes vil typisk også forekomme før eller siden. Når det sker, er det vigtigt, at virksomhedens ledelse kender sine forpligtelser, og at der er et beredskab til at håndtere f.eks. tilfælde af mobning eller sexchikane.

Hvis én eller flere af dine medarbejdere har stillinger, der giver indsigt i forhold, som kan være af konkurrencemæssig betydning for virksomheden, bør det overvejes at aftale en konkurrence- eller kundeklausul. Når skaden først er sket, er det som regel for sent. Mange virksomheder lever i den fejlagtige tro, at for eksempel Markedsføringslovens bestemmelser om erhvervshemmeligheder yder tilstrækkelig beskyttelse, men det er langt fra altid tilfældet, ganske enkelt fordi definitionen af, hvad der udgør en erhvervshemmelighed, er mere snæver end de fleste forestiller sig. Fordi konkurrence- og kundeklausuler repræsenterer et betydeligt indgreb i medarbejderens erhvervsfrihed, er de underlagt en nøje regulering og skal derfor formuleres tilsvarende omhyggeligt, hvis man vil sikre, at klausulen virkelig er holdbar den dag, der bliver brug for den.

På et eller andet tidspunkt oplever de fleste virksomheder at måtte afskedige eller måske endda bortvise en medarbejder. Det kan være en rigtig god ide at tage advokaten med på råd, inden der skrives til handling. Det kan koste mange måneders ekstra løn at afskedige på det forkerte grundlag - ikke mindst hvis medarbejderen er omfattet af særlige beskyttelsesregler, f.eks. i forbindelse med graviditet.

Hvis du en dag skal sælge din virksomhed, vil en mulig køber blandt andet interessere sig for de forhold, der er nævnt her og så kan det koste dyrt, hvis aftalegrundlaget med medarbejderne ikke er på plads.

### Vil du vide mere?

Læs mere på vores hjemmeside

[www.forumadvokater.dk](http://www.forumadvokater.dk)