



## Pas på, før du ansætter elever

Arbejdspladser, der beskæftiger sig med elever er omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Arbejdsgiver skal derfor være opmærksom på, når elevs løn- og ansættelsesvilkår skal fastlægges.

”Ansættelse” af en elev under uddannelse er ikke et ansættelsesforhold i gængs forstand.

Elevs ”ansættelse” kan betragtes som særlig praktisk beskæftigelse med henblik på uddannelse – det praktiske forløb af en erhvervsuddannelse.

Elevs nyder en række ved lov fastsatte særlige rettigheder, herunder en retlig ramme for fastsættelsen af lønvilkårene.

En aftale mellem en elev og en virksomhed er som udgangspunkt uopsigelig efter de første 3 måneders praktik.

Mange virksomheder har gennem tiderne været i konflikter med en elev (og/eller elevs fagforening) om vilkårene for ansættelsen og om betingelserne for ophør. Disse konflikter kunne i vidt omfang være undgået, hvis virksomhederne havde sat sig ind i de særlige vilkår, der gælder for ansættelse af elever.

Der er tre vilkår, der skal være opfyldt henholdsvis inden en elev påbegynder den praktiske del af sin uddannelse på en virksomhed og løbende under det praktiske forløb på virksomheden. >>

Dels skal:

1. virksomheden være godkendt som praktikplads.
2. der mellem eleven og virksomheden være indgået en skriftlig og underskrevet uddannelsesaftale senest ved aftaleforholdets begyndelse, og
3. eleven under det praktiske forløb have overenskomst-mæssige løn- og ansættelsesvilkår.

Særligt karakteristisk for en praktikaftale er, at en uddannelsesaftale ikke kan opsiges af aftalens parter under uddannelsesforløbet, dog kan parterne blive enige om at ophæve aftalen. De første tre måneder af praktiktiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel.

Misligholder arbejdsgiveren eller eleven væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Uberettiget ophævelse kan medføre et erstatningskrav i form af f.eks. løn i mistet opsigelsesvarsel samt kompensation for tab af uddannelsesgode, der principielt dækker over den skade, der sker, når praktikforløbet bliver forlænget på grund af den uberettigede ophævelse af praktikaftalen.

Ansættelsesbevisloven, der indeholder bestemmelser om, at en arbejdsgiver som minimum skriftligt skal oplyse om alle væsentlige løn- og ansættelsesvilkår, herunder en række nærmere specificerede vilkår, finder ligeledes anvendelse på elevaftalen.

Eleven kan derfor i medfør af denne lov blive tilkendt en økonomisk kompensation, hvis skriftlighedskravet ikke overholdes eller ikke indeholder korrekte og/eller fyldestgørende skriftlige oplysninger.

Det fremgår direkte af erhvervsuddannelsesloven, at elevens løn mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. I de fleste kollektive overenskomster er der afsnit om elevers løn- og ansættelsesvilkår.

Der er forskel på det økonomiske indhold af de enkelte overenskomster, hvorfor der også kan være god fornuft i

at få fastlagt den relevante overenskomst frem for at tage en tilfældig overenskomst "ned fra hylden", når vilkårene for praktikforløbet skal fastlægges.

Hvis parterne i uddannelsesaftalen henviser til den forkerte overenskomst, er domstolene tilbøjelige til at tilsidesætte valget og i stedet anvende den overenskomst, som er den korrekte at anvende for det konkrete praktikforløb, hvilket kan få økonomiske konsekvenser.

De principper, der er gældende i det fagretlige system for arbejdsgiveres pligt til at overholde en kollektiv overenskomst, bliver overført direkte til ikke overenskomstdækkede virksomheder, som ved oprettelsen af en praktikplads bliver omfattet af pligten til at overholde overenskomsten fuldt ud over for den enkelte elev.

Eneste fravigelse er, at arbejdsgiveren ikke kan få en bod for ikke at overholde overenskomsten.

Det kan f.eks. være pligten til at efterbetale både medarbejderens og arbejdsgiverens andel af pensionsbidrag, selv om disse bidrag er udbetalt som løn, hvis der ikke er sket korrekt betaling i henhold til overenskomsten. Det vil sige, at virksomheden i medfør af erhvervsuddannelsesloven har pligt til at oprette en pensionsordning til den enkelte elev.

Elevers ret til ekstra feriefridage i henhold til en overenskomst kan også virke som en anormalitet på arbejdspladsen, hvis ekstra feriefridage f.eks. ikke er et generelt vilkår for de ansatte på virksomheden.

Eleverne har derfor i medfør af erhvervsuddannelsesloven ikke bare en god kontraktlig beskyttelse i form af uopsigelighed efter de første tre måneders praktik, men også meget gunstige løn- og ansættelsesvilkår, som kan være vanskelige at gennemskue for den arbejdsgiver, som ikke anvender kollektive overenskomster over for sine ansatte til daglig.

Det er virksomhedens eget ansvar at gøre sig bekendt med reglernes indhold og konsekvenser.

## Gennemgang af medarbejderens e-mails – må man det?

I henhold til såvel straffeloven som persondatalovens regler er der klare regler, der sætter begrænsninger for, hvad der er tilladt i forbindelse med gennemgang af privat post. Det er som udgangspunkt strafbart at læse andres lukkede post herunder e-mails. En sådan krænkelse af den personlige frihed, kan medføre krav om godtgørelse for tort (en betegnelse for en retsstridig krænkelse af et andet menneskes frihed, fred, ære eller person) efter erstatningsansvarslovens bestemmelser.

I henhold til en ny dom er en arbejdsgiver i visse tilfælde berettiget til at læse en medarbejders e-mails, - for eksempel hvis det er nødvendigt for at kunne

fastslå, om medarbejderen har videregivet fortrolige oplysninger og dermed har handlet illoyalt.

I den konkrete sag fremgik det af medarbejderens ansættelsesaftale, at al mailkorrespondance sendt via virksomhedens it-system skulle betragtes som tilhørende virksomheden med den virkning, at virksomheden kunne disponere over indholdet. Såfremt medarbejderen ønskede at sende private e-mails fra virksomhedens it-system, skulle disse markeres som private.

Dommen viser, at det er vigtigt, at man som arbejdsgiver sørger for, at virksomheden klart har formuleret retningslinjerne for poståbning i forhold til mailkorrespondance.





## 70-årsreglen ophæves

Folketinget har på grund af ønsket om at bevare det "grå guld" på arbejdsmarkedet i længere tid vedtaget at ophæve 70-årsreglen, der har betydet, at virksomheder og medarbejdere har kunnet indgå aftale om, at ansættelsesforholdet ville stoppe, når medarbejderen blev 70 år. Dette er fra den 1. januar 2016 ikke længere lovligt.

Det er derfor ulovligt at indgå aftaler med en medarbejder om, at denne automatisk skal fratræde sin stilling, når denne fylder 70 år eller mere. Efter den 1. januar 2016 gælder der således ikke nogen grænse for, hvor længe medarbejderen kan blive i virksomheden.

Hvis en arbejdsgiver afskediger en medarbejder med henvisning til den ugyldige bestemmelse i ansættelseskontrakten efter, at lovændringen er trådt i kraft, vil det være ulovlig forskelsbehandling på grund af alder. Medarbejderen vil derfor kunne tilkendes en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven – typisk i niveauet 6-9 måneder.

Lovændringen ændrer ikke på gyldigheden af gældende bestemmelser i kollektive overenskomster om pligt-mæssig fratrædelsesalder på 70 år eller derover. Disse ansættelsesaftaler er fortsat gyldige, såfremt de kollektive overenskomster er indgået mellem den 1. januar 2008 og den 1. januar 2016.

Aldersgrænserne er gyldige indtil det tidspunkt, hvor overenskomsten kan opsiges til ophør – i modsætning til aldersgrænser i individuelle ansættelseskontrakter, som uden videre bliver ugyldige, når loven træder i kraft.

De medarbejdere, der har en ansættelseskontrakt, hvori der står, at de skal fratræde deres stilling, når de bliver 70 år, skal, hvor dette ikke er lovligt, have ændret deres ansættelsesaftale enten i form af en helt ny kontrakt eller i form af et tillæg til ansættelseskontrakten for at sikre, at ansættelseskontrakten ikke er i strid med ansættelsesbevisloven.

# Faktureringsregler

Ifølge lovgivningen er der en række informationer, der skal fremgå, når man skal sende en faktura til en kunde. Det er vigtigt at overholde disse krav, idet det er en betingelse for, at køber får mulighed for at fradrage momsen. På en almindelig faktura skal følgende fremgå:

- sælgers navn og adresse samt eventuelt telefonnummer, hjemmeside og e-mail-adresse
- sælgers CVR-nummer
- kundens navn og adresse
- fortløbende fakturanummer og fakturadato
- leveringsdato, hvis forskellig fra fakturadato
- mængde og art af leveret vare eller omfanget og arten af de leverede ydelser
- betalingsbeløb
- momsgrundlag, momssats og momsbeløb

Oplysninger som IBAN-nummer, kontonummer, betalingsbetingelser, forfaldsdato rykkergebyr og morarenter er nyttige, men ikke lovkrav.

Ved EU-handel skal sælger sørge for, at købers momsregistreringsnummer også fremgår af fakturaen, og fakturaen skal påtegnes med "reverse charge", "zero rated" eller lignende.

For andre typer fakturaer gælder andre regler. Herunder indgår for eksempel forenkledte fakturaer, som anvendes, hvis man primært handler med private, eller hvis man sælger varer eller ydelser til en værdi under 3.000 kroner. Her bortfalder kravet om købers navn og adresse samt sælgers adresse.

For kasseboner, der udstedes fra et kasseapparat, og hvor salget ligeledes primært sker til private, er det et krav, at følgende fremgår af kassebonen:

- sælgers navn eller CVR-nr./SE-nr.
- udstedelsesdato
- varens art
- afgiftsbeløbets størrelse eller den samlede pris inklusive moms

## Hæfter arbejdsgiveren for fartbøden?

Med virkning fra 1. februar 2015 blev færdselsloven ændret. Konsekvensen heraf er blandt andet, at ejeren af en bil kan gøres ansvarlig for hastighedsforseelser, selvom vedkommende ikke førte bilen i situationen. Det betyder, at arbejdsgivere fremadrettet risikerer at skulle betale for medarbejderens hastighedsovertrædelser ved kørsel i en firmabil.

Arbejdsgiveren kan dog kun blive pålagt at betale bøder for fartforseelser på indtil 30% over den tilladte hastighed. Medarbejderen hæfter selv for eventuelle yderligere sanktioner.

Hvis medarbejderen erkender at have ført bilen på det pågældende tidspunkt, er arbejdsgiveren dog fri for ansvar. Medarbejderen skal meddele politiet erkendelsen senest 30 dage efter, at arbejdsgiveren har modtaget bødeforlægget.

Hvis medarbejderen ikke erkender at have ført bilen, har virksomheden ikke fradrag for udgiften, idet den hverken kan karakteriseres som en driftsudgift eller en personaleudgift. Virksomheden kan dog få fradrag, hvis virksomheden identificerer personen, der har kørt bilen, og samtidig sørger for beskatning af den pågældende medarbejder. I dette tilfælde vil det være en personaleudgift/lønudgift for virksomheden.

Arbejdsgiveren bør tilpasse personalehåndbøger m.v., så det er klarlagt mellem arbejdsgiver og medarbejdere, hvorledes man i virksomheden forholder sig til de nye regler i færdselsloven.

### UDGIVER

Foreningen Danske Revisorer  
Munkehatten 32, 5220 Odense SØ

Telefon 65 93 25 00,  
fdr.dk, fdr@fdr.dk

### REDAKTION

Susanne Holm, Henrik Wilson, Tom Picano, Charlotte Elwain.

Redaktionen er afsluttet d. 1. maj 2015. Der tages forbehold for ændringer som følge af ny/ændret lovgivning m.v. efter, at redaktionen er afsluttet

### LAYOUT, PRODUKTION OG TRYK

kindly.dk. Eftertryk tilladt med tydelig kildegengivelse.

### OPLAG

3.000 eksemplarer. Udkommer 3 gange årligt.