**Nu gælder den nye ferielov - har du fået gennemgået kontrakterne?**

*Det kan blive en dyr affære, hvis du som arbejdsgiver ikke har styr på ansættelseskontrakterne. Den nye ferielov kan nemlig betyde, at kontrakterne indeholder oplysninger, der ikke længere er korrekte. I så fald kan medarbejderne kræve godtgørelse for manglende ansættelsesbevis*

Fra i dag den 1. september gælder den nye ferielov, og det betyder markante ændringer på området. Blandt andet vil medarbejderne både optjene og afholde deres ferie på en helt ny måde. For arbejdsgivere giver den nye ferielov også en ekstra opgave. Nu er det nemlig vigtigt at få gennemgået medarbejdernes ansættelseskontrakter for ukorrekte oplysninger.

Er ansættelseskontrakterne fulde af oplysninger, der ikke stemmer overens med den nye ferielovs bestemmelser, kan det nemlig få store økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren.

* Den nye ferielov betyder højst sandsynligt, at mange ansættelseskontrakter ikke længere er korrekte. Det kan for eksempel være, at man har skrevet i kontrakten, at ferien kan varsles med forkortet varsel, eller at ferietillæg bliver udbetalt en bestemt måned. Det er også meget almindeligt at beskrive optjeningsåret og ferieåret i kontrakterne. Og det kan give problemer. Har man medarbejdere med ansættelseskontrakter, der indeholder ukorrekte oplysninger, risikerer man nemlig at skulle betale medarbejderne godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, forklarer legal consultant Sille Sloth fra Visma Dataløn A/S, der er Danmarks største leverandør af lønløsninger.

**Godtgørelse en dyr fornøjelse**En ansættelseskontrakt skal leve op til nogle specifikke og ufravigelige krav, der står i ansættelsesbevisloven. Gør den ikke det, er medarbejderne i deres gode ret, hvis de kræver godtgørelse for den manglende kontrakt, og det kan blive en rigtig dyr fornøjelse.

* Der har været sager, hvor arbejdsgiveren endte med at være nødt til at betale en godtgørelse på op til 25.000 kroner på grund af mangler i ansættelseskontrakten. Så det kan potentielt blive store omkostninger, hvis man har mange medarbejdere, fastslår Sille Sloth.

**Gennemgå kontrakter løbende**Som arbejdsgiver er det derfor meget vigtigt at få gennemgået alle medarbejderes ansættelseskontrakter, og skulle man støde på et afsnit i dem, der nu ikke længere er korrekt, skal man få gjort noget ved det.

* Man kan enten lave et tillæg til kontrakten eller udarbejde en helt ny kontrakt til medarbejderen, hvis man finder fejl eller mangler i kontrakten. Hos Visma Dataløn anbefaler vi derfor altid, at man løbende får gennemgået medarbejdernes kontrakter, fordi der ofte kan opstå noget, der gør, at ansættelsesvilkårene bliver ændret, oplyser Sille Sloth.

**Fakta om DataLøn og Visma-koncernen**

Visma tilbyder software og services, der forenkler og digitaliserer administrative forretningsprocesser i den private og offentlige sektor. Koncernen opererer på tværs af Norden, Benelux, Centraleuropa og Østeuropa. Med over 10.000 ansatte, flere end 1.000.000 kunder og en omsætning på NOK 15.028 millioner i 2019, er Visma en af Europas førende softwarevirksomheder. Blandt de mest kendte produkter og løsninger i Visma Software-divisionen er Visma Dataløn, Visma Business, e-conomic, Dinero, Sproom, SmartScan og LogBuy.

Visma DataLøn håndterer 500.000 lønsedler og servicerer hver måned mere end 62.000 virksomheder inden for løn og ansættelsesretlige forhold.

**Kontakt og yderligere informationer:**

* Sille Sloth, Legal Consultant Visma Dataløn, tlf. 72 27 90 16, sille.sloth@visma.com
* Mette Voigt Jørgensen, Marketing Manager Visma Dataløn, tlf. 42 82 20 28, mette.jorgensen@visma.com
* [www.visma.dk](http://www.visma.dk) og [www.dataloen.dk](http://www.dataloen.dk)

**Fotos:** Fotos er vedhæftet i høj opløsning og kan ligesom teksten anvendes frit. Flere kan fremsendes.

 

|  |  |
| --- | --- |
| *Er dine medarbejderes ansættelseskontrakter fulde af oplysninger, der ikke stemmer overens med den nye ferielovs bestemmelser, kan det få store økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren.*  | *- Der har været sager, hvor arbejdsgiveren endte med at være nødt til at betale en godtgørelse på op til 25.000 kroner på grund af mangler i ansættelseskontrakten. Så det kan potentielt blive store omkostninger, hvis man har mange medarbejdere, fastslår Sille Sloth.*  |



*En ansættelseskontrakt skal leve op til nogle specifikke og ufravigelige*

*krav, der står i ansættelsesbevisloven. Gør den ikke det, er*

*medarbejderne i deres gode ret, hvis de kræver godtgørelse for*

*den manglende kontrakt, og det kan blive en rigtig dyr fornøjelse*

*for arbejdsgiveren.*