

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSESDOKUMENTER

Ansættelseskontrakt

Ansættelsesbeviset efter den nye ansættelsesbevislov – obligatoriske oplysninger, frister og godtgørelse ved mangler

Version 1 Opdateret 21. jul. 2026 12 afgørelser · 2017-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

En ansættelseskontrakt (juridisk: et **ansættelsesbevis**) er arbejdsgiverens skriftlige dokumentation af alle væsentlige vilkår i et ansættelsesforhold. Parterne er arbejdsgiveren – den fysiske eller juridiske person, der har instruktionsbeføjelsen – og lønmodtageren, dvs. en person der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Pligten til at udlevere beviset er ensidig: den påhviler arbejdsgiveren, og den kan ikke opfyldes ved at lade lønmodtageren "selv spørge".

Retsgrundlaget er [Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår \(lov nr. 501 af 16. maj 2023\)](#), der trådte i kraft 1. juli 2023 og samtidig ophævede den gamle ansættelsesbevislov (lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010). Loven gennemfører EU's arbejdsvilkårsdirektiv og gør to ting på én gang: den udvider oplysningskataloget fra 10 til 15 punkter med nye korte frister, og den indfører for første gang materielle mindsterettigheder – loft over prøvetid, ret til bibeskæftigelse og ret til at bede om mere forudsigelige vilkår. Sanktionen for et manglende eller mangelfuldt bevis er godtgørelse efter [§ 13](#).

Oversigten er ordnet efter dokumentets naturlige liv: først hvornår pligten udløses og hvilke frister der gælder, dernæst checklisten over det obligatoriske indhold punkt for punkt, så de typiske fejl med deres konsekvens – og til sidst uddybende afsnit om begreber, form, lovens materielle værn, håndhævelse og de regler kontrakten aldrig kan aftale sig ud af.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Pligten rammer bredt: alle lønmodtagere med mere end gennemsnitligt 3 timer om ugen målt over 4 uger – og udtrykkeligt også tilkaldeansatte og 0-timerskontrakter uden garanteret arbejdsmængde.
- 02** Der er **to frister**: kernevilkårene (parter, sted, stilling, startdato, prøvetid, løn, arbejdstid) senest 7 kalenderdage efter tiltræden, resten senest 1 måned.
- 03** Oplysningskataloget rummer 15 punkter – fem flere end den gamle lov: prøvetid, vikarbureauets brugervirksomhed, uforudsigeligt arbejdsmønster, uddannelsesret og socialsikringsinstitutioner.
- 04** Enhver ændring af de oplyste vilkår skal meddeles skriftligt hurtigst muligt og **senest den dag, ændringen træder i kraft** – ikke bagefter.
- 05** Loven er ufravigelig til ugunst for lønmodtageren; et vilkår, der giver mindre end loven eller funktionærloven, er ugyldigt uanset underskrift.

- 06** Ud over oplysningspligten indeholder loven materielle mindsterettigheder: prøvetid højst 6 måneder, forbud mod at hindre bibeskæftigelse uden saglig grund og ret til at anmode om mere forudsigelige vilkår.
- 07** Tvister om selve oplysningspligten afgøres af Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, mens de materielle rettigheder og godtgørelseskravet hører under domstolene eller det fagretlige system.
- 08** Godtgørelsen kan udgøre op til 13 ugers løn, op til 20 ugers løn ved skærpende omstændigheder – men højst 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og uden konkret betydning.

§ 1 Hvornår er dokumentet påkrævet?

Lovpligtigt – hovedreglen. Arbejdsgiveren *skal* give skriftlige oplysninger om alle væsentlige vilkår til enhver lønmodtager, hvis forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, jf. § 1, stk. 1. Ved beregningen medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed – man kan altså ikke splitte en ansættelse op på to selskaber for at komme under grænsen. Loven gælder desuden udtrykkeligt, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, dvs. for 0-timerskontrakter og tilkaldeordninger. Pligten gælder uanset stillingsniveau og branche, og loven kan efter § 1, stk. 6, ikke fraviges ved aftale til ugunst for lønmodtageren.

Betinget – hvad der udløser pligten hvornår. Fristerne er delt i to. De centrale vilkår – parterne, arbejdsstedet, stillingen, startdatoen, den forventede varighed ved tidsbegrænset ansættelse, prøvetiden, lønnen, arbejdstiden og reglerne ved uforudsigeligt arbejdsmønster – skal være lønmodtageren i hænde **senest 7 kalenderdage** efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. De øvrige oplysninger – vikarbureauets brugervirksomhed, betalt fravær, opsigelsesvarsler, uddannelsesret, overenskomst og socialsikringsinstitutioner – skal gives **senest 1 måned** efter påbegyndelsen, jf. § 3, stk. 1. Fristen løber fra faktisk arbejdsstart, ikke fra underskriftdatoen. Skal arbejdet udføres i udlandet i mere end 4 sammenhængende uger, skal oplysningerne – plus fem supplerende punkter – være i hænde **inden afrejsen**, jf. § 4. For medarbejdere, der allerede var ansat før 1. juli 2023, indtræder pligten først, når den ansatte skriftligt anmoder om det; anmodningen skal efterkommes senest 8 uger efter, at den er fremsat, jf. § 16, stk. 4.

Undtagelser. Loven gælder ikke for søfarende omfattet af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. Og den viger, i det omfang en kollektiv overenskomst selv indeholder regler, der mindst svarer til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2-13 og 15-19, jf. § 1, stk. 4 – men det fritager ikke for at give oplysningerne, det flytter blot retsgrundlaget til overenskomsten og tvisten til det fagretlige system. De materielle rettigheder i §§ 6-11 finder ikke anvendelse for lønmodtagere dækket af landsdækkende overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, jf. § 1, stk. 5.

Frivilligt, men retssikrende. Selve *aftalen* om ansættelsen er formfri og kan indgås mundtligt – beviset er dokumentation, ikke gyldighedsbetingelse. Men uden et fyldestgørende dokument bærer arbejdsgiveren bevisbyrden for, hvad der faktisk er aftalt, og ved tvivl om løn, arbejdstid eller varsel falder tvivlen typisk ud til lønmodtagerens fordel. Vilkår, som loven ikke opregner – bonusordninger, hjemmearbejde, fri bil, tavshedspligt, IT-politik – er ikke nævnt i katalogets 15 punkter, men er de væsentlige for ansættelsen, er de alligevel omfattet af hovedreglen i § 3, stk. 1, om "alle væsentlige vilkår". Ved siden af ansættelsesbeviset gælder de ufravigelige regler i [Funktionærloven](#), ferieloven og arbejdstidsreglerne uanset hvad der står i kontrakten.

§ 2 Det skal dokumentet indeholde

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse samt arbejdsstedets beliggenhed. Har lønmodtageren ikke et fast arbejdssted, skal det oplyses, at der arbejdes på skiftende eller frit valgte steder, sammen med hovedsædets eller arbejdsgiverens adresse. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
2. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af titel, rang, stilling eller jobkategori, ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt og – hvis ansættelsen ikke er tidsubestemt – dens forventede varighed. For vikaransatte skal brugervirksomhedens identitet oplyses, så snart den er kendt. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
3. Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid. Prøvetiden skal holde sig under 6 måneder, i tidsbegrænsede ansættelser højst en fjerdedel af ansættelsestiden, og der må ikke aftales ny prøvetid ved forlængelse eller fornyelse. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 6, stk. 1)*
4. Den gældende eller aftalte løn ved ansættelsens begyndelse samt alle tillæg og løndelev, der ikke er indeholdt heri – fx pensionsbidrag, kost og logi – og lønnens udbetalingsterminer. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
5. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor samt – hvor det er relevant – ordninger for vagtændringer. Det skal fremgå, om der kan pålægges overarbejde, og på hvilke betingelser. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
6. Er arbejdsmønsteret helt eller overvejende uforudsigeligt, skal beviset oplyse, at tidsplanen er variabel, antallet af garanterede betalte timer og betaling for arbejde derudover, de referencetimer og -dage hvor der kan pålægges arbejde, samt minimumsvarslingsperioden og en eventuel frist for annullering af opgaven. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
7. Varigheden af det fravær med løn, som lønmodtageren har ret til. Det omfatter både ferie og andet betalt fravær som omsorgsdage og seniorfridage; en henvisning til blot "feriepenge" er efter forarbejderne ikke tilstrækkelig. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
8. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom. Der kan henvises til fx funktionærlovens varsler eller en konkret overenskomst, hvis retsstillingen fremgår tydeligt af det, der henvises til. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
9. Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder – antal uddannelsesdage og virksomhedens generelle uddannelsespolitik. Er uddannelsen påbudt af EU-ret, lov eller overenskomst, skal den være gratis for den ansatte, tælle som arbejdstid og så vidt muligt ligge i sædvanlig arbejdstid. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 11)*
10. Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet – og, hvis parterne står uden for virksomheden, hvem de er. Desuden identiteten på de socialsikringsinstitutioner, der modtager arbejdsgiverens bidrag (fx ATP og AES), hvor det er arbejdsgiverens ansvar. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2)*
11. Oplysningerne skal tilgå lønmodtageren skriftligt – enten udleveret eller fremsendt på papir, eller fremsendt elektronisk, forudsat at de er tilgængelige, kan lagres og udskrives, og at arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse. *(Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 3)*
- 12.

Skal arbejdet udføres i et andet land i mere end 4 sammenhængende uger, skal beviset inden afrejsen desuden angive landet/landene og arbejdets forventede varighed, lønvalutaen, eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier, om hjemrejseomkostninger godtgøres, og om nødvendige attester er søgt udstedt. (*Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 4, stk. 1*)

LOV

[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 2, 3](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 4, stk. 1](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 6, stk. 1](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 11](#)

§ 3 Ansættelsesbevis, ansættelseskontrakt – og hvem der er lønmodtager

I daglig tale hedder dokumentet en ansættelseskontrakt; i loven hedder det et ansættelsesbevis. Forskellen er ikke kosmetisk. **Aftalen** om ansættelsen er formfri og kan indgås mundtligt eller stiltiende ved, at man møder op og arbejder. **Beviset** er arbejdsgiverens ensidige pligt til at dokumentere aftalens indhold skriftligt. Derfor kan man godt have et gyldigt ansættelsesforhold uden et eneste papir – men arbejdsgiveren står så uden dokumentation for, hvad der er aftalt, og risikerer godtgørelse oveni.

Afgørende for, om pligten overhovedet gælder, er lønmodtagerbegrebet. Loven definerer i [§ 2, nr. 1](#) en lønmodtager som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold – den klassiske afgrænsning mod selvstændig erhvervsvirksomhed, hvor instruktionsbeføjelse, økonomisk risiko og integration i virksomheden er de bærende kriterier. Er der reelt tale om et tjenesteforhold, hjælper det ikke at kalde aftalen en konsulentaftale; se nærmere i praksisoversigten om [lønmodtager eller selvstændig](#).

Oven på ansættelsesbevisloven ligger funktionærloven som et selvstændigt lag. Funktionærstatus indtræder automatisk, når arbejdet er handels-, kontor-, klinisk eller ledelsesmæssigt arbejde, og den ansatte beskæftiges gennemsnitligt mere end 8 timer om ugen i en tjenestestilling under arbejdsgiverens instruktion, jf. [funktionærloven § 1, stk. 2](#). Status følger af arbejdets art – ikke af, hvad kontrakten kalder stillingen. En kontrakt, der siger "ikke omfattet af funktionærloven", ændrer ingenting, hvis betingelserne er opfyldt.

Loven gennemfører [Europa-Parlamentets og Rådets direktiv \(EU\) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår](#). Bestemmelserne skal derfor fortolkes direktivkonformt, og tvivl om rækkevidden kan i sidste ende forelægges EU-Domstolen.

LOV

[Funktionærloven § 1, stk. 2](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 1, stk. 6](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 2](#)

§ 4 Formkrav, henvisningsadgangen og pligten til at opdatere

Oplysningerne skal tilgå lønmodtageren skriftligt – enten udleveret eller fremsendt på papir, eller fremsendt elektronisk. Den elektroniske vej har tre betingelser, der alle skal være opfyldt: oplysningerne skal være tilgængelige for lønmodtageren, de skal kunne lagres og udskrives, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse eller modtagelse. Efter forarbejderne er e-Boks eller e-mail tilstrækkeligt –

men netop dokumentationskravet gør et link i et personalesystem uden kvittering til en risikabel løsning, hvis fristoverholdelsen senere bestrides.

Arbejdsgiveren behøver ikke at gengive alt i selve dokumentet. For prøvetid, betalt fravær, opsigelsesvarsler, løn, arbejdstid, uddannelsesret og social sikring kan pligten opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægter eller kollektive overenskomster. Henvisningsadgangen gælder derimod **ikke** for parternes navn og adresse, arbejdsstedet, stillingen, startdatoen, den forventede varighed, vikarbureauets brugervirksomhed, det uforudsigelige arbejdsmønster og angivelsen af overenskomst – de punkter skal stå konkret. Og henvisningen skal være reel: forarbejderne kræver, at lønmodtageren ud fra henvisningen selv kan danne sig et overblik over sin retsstilling, hvilket forudsætter, at fx løntrin og varsler faktisk fremgår tydeligt af det, der henvises til.

Dokumentet er ikke et engangsprodukt. Efter § 5 skal arbejdsgiveren ved **enhver** ændring af de oplyste forhold give skriftlig besked hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringen træder i kraft. Kun ændringer, der skyldes ændringer i de love eller overenskomster, arbejdsgiveren lovligt har henvist til, er undtaget. Det gælder også ved virksomhedsoverdragelse: i sag 24/10766 fandt Tvistighedsnævnet det til en væsentlig mangel, at der ikke blev udfærdiget et tillæg til ansættelsesbeviset, da ansættelsen blev overført til et nyt selskab.

På det statslige område er reglerne desuden aftaledækket via [Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet](#), hvis bilagsaftale spejler lovens katalog og frister og henviser godtgørelsesniveauet til den til enhver tid gældende ansættelsesbevislov.

LOV

[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3, stk. 3, 4](#)[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 5](#)

PRAKSIS **Tvistighedsnævnet** · Virksomhedsoverdragelse af kokkelev og godtgørelse for mangelfuld oplæring og ansættelsesvilkår 25.09.2025

§ 5 Lovens materielle værn: prøvetid, bibeskæftigelse og forudsigelighed

Med 2023-loven blev ansættelsesbeviset mere end et oplysningsdokument. §§ 6-11 giver mindsterettigheder, der gælder uanset hvad kontrakten siger.

Prøvetid. § 6 sætter et absolut loft på 6 måneder. I tidsbegrænsede ansættelser må prøvetiden højst udgøre en fjerdedel af ansættelsestiden og aldrig mere end 6 måneder, og der kan ikke aftales yderligere prøvetid ved forlængelse eller fornyelse. Funktionærlovens egen 3-måneders prøvetid med 14 dages varsel berøres ikke – loftet rammer først og fremmest ansættelser uden for funktionærområdet, hvor prøvetiden tidligere kunne aftales frit. Konsekvensen af at overskride rammerne er, at prøvetidsvilkåret falder, og opsigelsen skal bedømmes efter de almindelige regler; i sag 24/04257 tilsidesatte Tvistighedsnævnet tilsvarende en "gensidig" forlængelse af en lærings prøvetid som ugyldig og behandlede den efterfølgende ophævelse som sket efter prøvetidens udløb.

Bibeskæftigelse. Efter § 7 må arbejdsgiveren ikke hindre sideløbende ansættelse eller behandle lønmodtageren ugunstigt på det grundlag, når blot arbejdet kan passes inden for den af arbejdsgiveren fastlagte tidsplan. Undtagelsen i stk. 2 kræver konkrete, objektive hensyn – sundhed og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning eller undgåelse af interessekonflikter – og

forarbejderne understreger, at begrænsningen skal være saglig og bero på en afvejning af virksomhedens og medarbejderens interesser.

Forudsigelighed. For medarbejdere med helt eller overvejende uforudsigeligt arbejdsmonster må arbejde efter § 8 kun pålægges inden for de oplyste referencetimer og -dage og med det oplyste varsel; ellers kan opgaven afvises uden negative følger, og annulleres en aftalt opgave for sent, skal der kompenseres. Har en tilkaldeansat været beskæftiget i over 3 måneder, påhviler det efter § 9 arbejdsgiveren at godtgøre, at der ikke er aftalt et minimumstimental svarende til de seneste 4 ugers arbejde. Og efter 6 måneders ansættelse plus udstået prøvetid kan lønmodtageren efter § 10 anmode om en mere forudsigelig og tryk ansættelsesform, hvis en sådan findes i virksomheden – med krav på et skriftligt og begrundet svar inden 1 måned, dog 3 måneder for virksomheder med under 35 ansatte eller med en fysisk person som arbejdsgiver.

Beskyttelse mod repressalier. Bruger medarbejderen sine rettigheder eller klager over manglende overholdelse, gælder § 15: ret til skriftlig begrundelse for afskedigelsen, mulighed for godtgørelse ved ugunstig behandling, og delt bevisbyrde, så arbejdsgiveren skal bevise, at afskedigelsen ikke skyldtes, at rettighederne blev gjort gældende.

LOV

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 6, stk. 2

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 7, stk. 2

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 10, stk. 2

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 15, stk. 3

PRAKSIS **Tvistighedsnævnet** · Godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale grundet manglende ordrer 14.10.2024

§ 6 Håndhævelse: Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, domstolene og godtgørelsesniveauet

Loven har tre spor. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt selve **oplysningspligten** efter §§ 3-5 og § 16, stk. 4, afgøres efter § 12 af **Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg** – en administrativ klageinstans, som direktivet kræver, og som ifølge forarbejderne skal gøre det smidigt og billigt for lønmodtageren at få fastslået, at beviset er mangelfuldt. Udvalgets afgørelse kan derefter danne grundlag for et forlig eller for et søgsmål om godtgørelse. Spørgsmål om de **materielle** rettigheder i §§ 6-11 indbringes derimod direkte for de almindelige domstole, mens spørgsmål om, hvorvidt en overenskomst opfylder betingelserne i § 1, stk. 5, afgøres af Arbejdsretten.

Godtgørelsen fastsættes efter § 13 og kan udgøre op til 13 ugers løn, ved skærpende omstændigheder – fx et helt misvisende bevis, hvis urigtige oplysninger har haft konkret betydning – op til 20 ugers løn. Er manglen derimod undskyldelig og uden konkret betydning for ansættelsesforholdet, er loftet 1.000 kr. Forarbejderne fastslår udtrykkeligt, at de hidtidige godtgørelsesniveauer videreføres uændret; praksis fra den gamle lov er derfor fortsat retningsgivende. Krænkes de materielle rettigheder i §§ 6-11, kan der tilkendes godtgørelse efter § 14.

Den mest tilgængelige praksis findes hos **Tvistighedsnævnet**, der behandler lærlingesager og rutinemæssigt tager stilling til mangelfulde ansættelsesbeviser. Billedet er konsistent: det afgørende er, om manglen har haft konkret betydning – typisk om den har givet anledning til selve tvisten eller udsat den ansatte for risiko for

tab. I sag 22/16822 og sag 22/02205 blev en uklar angivelse af overenskomsten ("3F", "HK handel og kontor") anset for væsentlig og udløste 10.000 kr., netop fordi den ansatte ikke kunne kontrollere sin løn; i sag 56.2016 gav en direkte forkert angivelse ("DA/HK") samme resultat. I sag 20/13010 blev godtgørelsen sat til 15.000 kr., fordi beviset vildledende oplyste, at ansættelsen ikke var overenskomstdækket og uden pensionsret. I sag 23/11300 blev et tillæg med vilkår i strid med overenskomst og lovgivning honoreret med 7.500 kr., og i sag 49.2016 udløste en ulovlig bestemmelse om 14 dages opsigelsesvarsel 10.000 kr. Omvendt viser sag 10.2019, at rent formelle mangler – udfyldte rubrikker og to forskellige versioner af aftalen – lander lavere, her 5.000 kr., ligesom mindretalsvota gentagne gange lyder på 2.500 kr., når manglen ikke har været årsag til tvisten.

Godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven kommer oven i eventuelle krav om efterbetaling af løn og pension og oven i godtgørelse for [usaglig opsigelse](#) eller uberettiget [bortvisning](#) – i sag 22/15803 blev arbejdsgiveren pålagt at betale både erstatning for opsigelsesperioden, godtgørelse for uberettiget ophævelse og 10.000 kr. for det mangelfulde ansættelsesbevis.

LOV [Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 12, stk. 1](#)

[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 13, stk. 2](#)

[Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 14](#)

PRAKSIS	Tvistighedsnævnet · Tvistighedsnævnets Kendelse om Løn og Godtgørelse for Mangelfuldt Ansættelsesbevis i Uddannelsesaftale	18.03.2024
	Tvistighedsnævnet · Kendelse om uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis	27.10.2023
	Tvistighedsnævnet · Tvist om løn, overarbejde, fritvalgskonto, pension og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis	23.06.2023
	Tvistighedsnævnet · Krav om løn og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til bygningssnedkerlærling	08.06.2023
	Tvistighedsnævnet · Godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og løn mv.	30.05.2023
	Tvistighedsnævnet · Manglende løn og godtgørelse for mangelfuld uddannelsesaftale til snedkerlærling	01.07.2022
	Tvistighedsnævnet · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis	03.01.2022
	Tvistighedsnævnet · Krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis	05.08.2019
	Tvistighedsnævnet · Krav om efterbetaling af løn, overtid og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis	18.05.2017
	Tvistighedsnævnet · Uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis for dyrepasserlev	24.01.2017

§ 7 Hvad kontrakten aldrig kan aftale sig ud af

Et ansættelsesbevis kan give mere end loven – aldrig mindre. Ud over ansættelsesbevislovens egen ufravigelighed i § 1, stk. 6, ligger fire regelsæt som ufravigelige gulve under enhver kontrakt.

Funktionærloven. For funktionærer gælder opsigelsesvarslerne i [funktionærloven § 2, stk. 2](#) – 1 måned i de første 6 måneder, derefter 3 måneder, stigende med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår op til 6 måneder. Et længere varsel fra funktionærens side kræver skriftlig kontrakt og en tilsvarende forlængelse af arbejdsgiverens varsel. Den såkaldte 120-dages-regel kan efter [§ 5, stk. 2](#) kun aftales *ved skriftlig kontrakt* – mundtlig aftale eller

en ensidig personalehåndbog er ikke nok. Hertil kommer fratrædelsesgodtgørelse efter 12 og 17 års ansættelse, jf. § 2 a, og godtgørelse for usaglig opsigelse efter mindst 1 års ansættelse, jf. § 2 b.

Arbejdstidsreglerne. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må efter [arbejdstidsloven § 4](#) ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde beregnet over 4 måneder. En kontrakt, der forudsætter fast overarbejde ud over dette, er i strid med loven, uanset at medarbejderen har skrevet under – kun de særlige overenskomstbaserede opt out-ordninger i § 4 a kan bære en fravigelse, og de er forbeholdt bestemte rådighedsvagtsområder. Se nærmere i praksisoversigten om [arbejdstid og hvileperioder](#).

Klausuler. Konkurrence- og kundeklausuler er kun gyldige, hvis samtlige betingelser i [lov om ansættelsesklausuler § 5](#) og § 6 er opfyldt – herunder mindst 6 måneders forudgående ansættelse, skriftlig begrundelse, maksimalt 12 måneders binding og løbende kompensation efter [§ 8](#) på mindst 40-60 pct. af månedslønnen, hvoraf de første to måneders kompensation skal udbetales som engangsbeløb senest ved fratrædelsen.

Tidsbegrænset ansættelse. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede aftaler kræver objektive forhold, jf. [lov om tidsbegrænset ansættelse § 5](#), og tidsbegrænset ansatte må ikke stilles ringere end sammenlignelige fastansatte alene på grund af tidsbegrænsningen. Kæder man kortvarige kontrakter sammen uden saglig grund, risikerer arbejdsgiveren, at ansættelsen anses for tidsbegrænset – se praksisoversigten om [tidsbegrænset ansættelse](#).

LOV

[Arbejdstidsloven § 4](#)[Funktionærloven § 2, stk. 2](#)[Funktionærloven § 5, stk. 2](#)[Funktionærloven § 21, stk. 1](#)[Lov om ansættelsesklausuler § 5](#)[Lov om tidsbegrænset ansættelse § 5, stk. 1](#)

§ 8 Typiske faldgruber

Kontraktskabelon fra før 1. juli 2023. Langt de fleste standardkontrakter i omløb bygger stadig på den gamle ansættelsesbevislovs 10 punkter. De mangler systematisk prøvetidsvilkår, oplysning om uforudsigeligt arbejdsmonster, uddannelsesret og socialsikringsinstitutioner – og de opererer med én samlet 1-månedes-frist i stedet for 7-dages-fristen. Hver manglende oplysning er en selvstændig tilsidesættelse af oplysningspligten, der udløser godtgørelsesrisiko efter [§ 13](#).

7-dages-fristen forveksles med 1-månedes-fristen. Mange virksomheder sender først kontrakten sammen med den første lønseddel eller "i løbet af den første måned". Det er for sent for kernevilkårene – parterne, arbejdsstedet, stillingen, startdatoen, prøvetiden, lønnen, arbejdstiden og reglerne ved uforudsigeligt arbejdsmonster – som skal være modtaget senest 7 kalenderdage efter tiltræden. Fristen regnes fra faktisk arbejdsstart, uanset hvornår papiret blev underskrevet.

Vilkårsændringer meddeles ikke – eller først bagefter. Ændres løn, arbejdstid, arbejdssted, stilling eller andre af de oplyste forhold, skal lønmodtageren have skriftlig besked hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringen træder i kraft. Et tillæg, der først udarbejdes måneder senere – eller slet ikke, fx ved virksomhedsoverdragelse – er en selvstændig mangel, som Tvistighedsnævnet har anset for væsentlig. Kun ændringer, der følger af de love eller overenskomster, arbejdsgiveren lovligt har henvist til, er undtaget.

Generisk henvisning til "overenskomsten". At skrive "3F", "DA/HK" eller "gældende overenskomst" uden at identificere den konkrete overenskomst og dens parter opfylder ikke oplysningspligten – og netop angivelsen

af overenskomst er et af de punkter, hvor henvisningsadgangen ikke gælder. Tvistighedsnævnet har gentagne gange tilkendt 7.500-10.000 kr. i godtgørelse, fordi den upræcise angivelse gjorde det umuligt for den ansatte at kontrollere sin løn og dermed gav anledning til tvisten.

Aftalte vilkår, der strider mod funktionærlovens ufravigelige regler. Funktionærloven kan ikke fraviges til ugunst for funktionæren, jf. [funktionærloven § 21](#). Et aftalt opsigelsesvarsel på 14 dage efter prøvetiden, et længere varsel fra medarbejderens side uden tilsvarende forlængelse fra arbejdsgiverens, eller en 120-dages-regel der ikke står i en skriftlig kontrakt, er ugyldigt – uanset at begge parter har skrevet under. Vilkåret falder væk, mens resten af kontrakten består, og den forkerte angivelse kan i sig selv udløse godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Prøvetid der er for lang eller genstartes. Prøvetiden må aldrig overstige 6 måneder, og i en tidsbegrænset ansættelse højst en fjerdedel af ansættelsestiden – en 12-måneders kontrakt tåler altså kun 3 måneders prøvetid. Der kan heller ikke aftales ny prøvetid ved forlængelse eller fornyelse. Forsøg på at "forlænge prøvetiden" ved en gensidig aftale er blevet tilsidesat som ugyldigt, med den konsekvens at den efterfølgende opsigelse blev bedømt efter de almindelige – langt strengere – regler.

Bibeskæftigelsesforbud uden saglig grund. Et generelt forbud mod at have arbejde ved siden af er ikke længere gyldigt. Arbejdsgiveren må hverken hindre sideløbende ansættelse eller behandle medarbejderen ugunstigt på det grundlag, hvis arbejdet kan passes inden for den fastlagte tidsplan. Kun konkret begrundede hensyn – sundhed og sikkerhed, forretningshemmeligheder, integriteten i offentlig forvaltning eller interessekonflikter – kan bære en begrænsning, og den skal være saglig og proportional.

Klausuler skrevet ind i kontrakten uden at opfylde klausullovens betingelser. En konkurrence- eller kundeklausul er ikke gyldig, blot fordi den er underskrevet. Den kræver bl.a. særlig betroet stilling (konkurrenceklausul), mindst 6 måneders forudgående ansættelse, skriftlig begrundelse, maksimalt 12 måneders binding og løbende kompensation. Mangler blot én betingelse, er klausulen ugyldig – men medarbejderen kan efter omstændighederne stadig have krav på engangskompensationen for de første to måneder.

§ 9 Relaterede dokumenter

- [Direktørkontrakt](#) – Kontrakten for den registrerede direktør – uden for funktionærlovens beskyttelse, så alt skal aftales udtrykkeligt
- [Konkurrence- og kundeklausul](#) – Ansættelsesklausuler efter ansættelsesklausulloven – gyldighedsbetingelser, kompensation og de klausuler der falder
- [Fratrædelsesaftale](#) – Den forhandlede afslutning af ansættelsen – fritstilling, godtgørelser, fuld og endelig afgørelse og skattefælder
- [Personalehåndbog](#) – Virksomhedens interne regelsæt – hvad der binder, hvad der kræver varsel at ændre, og de lovpligtige politikker indeni
- [Fortrolighedsaftale \(NDA\)](#) – Hemmeligholdelsesaftalen før forhandlinger og samarbejder – og dens samspil med forretningshemmelighedsloven

REFERENCE

Lovgrundlag

8 paragraffer

Funktionærloven § 2	stk. 2	Funktionærloven § 21	stk. 1
Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 1	stk. 1	Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 3	stk. 1
Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 5		Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 6	stk. 1
Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 7		Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 13	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

12 afgørelser

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS			12
25.09.2025	Virksomhedsoverdragelse af kokkelev og godtgørelse for mangelfuld oplæring og ansættelsesvilkår		24/10766
14.10.2024	Godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale grundet manglende ordrer		24/04257
18.03.2024	Twistighedsnævnets Kendelse om Løn og Godtgørelse for Mangelfuldt Ansættelsesbevis i Uddannelsesaftale		23/11300
27.10.2023	Kendelse om uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis		23/04897
23.06.2023	Twist om løn, overarbejde, fritvalgskonto, pension og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis		22/16822
08.06.2023	Krav om løn og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til bygningssnedkerlærling		01.2023
30.05.2023	Godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og løn mv.		22/15803
01.07.2022	Manglende løn og godtgørelse for mangelfuld uddannelsesaftale til snedkerlærling		22/02205
03.01.2022	Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis		20/13010
05.08.2019	Krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis		10.2019
18.05.2017	Krav om efterbetaling af løn, overtid og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis		56.2016
24.01.2017	Uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis for dyrepasserlev		49.2016