

DELACOUR

ANSÆTTELSE AF DEN FØRSTE MEDARBEJDER

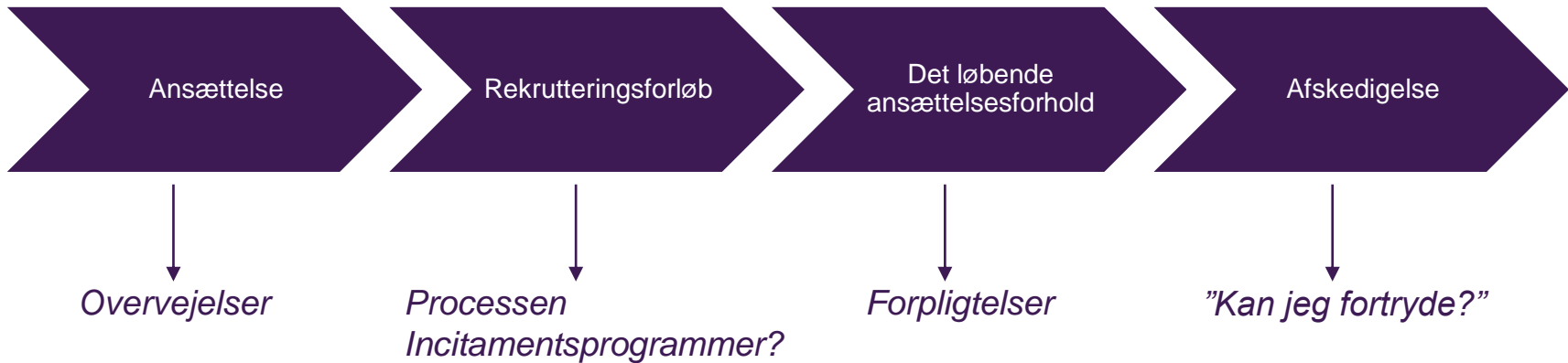
Ved:

Advokatfuldmægtig Anders Nielsen

ani@delacour.dk

Tlf.: 2855 9784

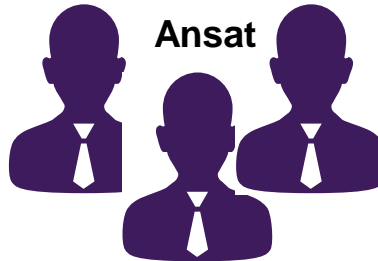
AGENDA



Ansættelse

Konsulent Praktikant

Ansæt



Aftalefrihed
Mindre beskyttelse (lov)
Mindre økonomisk risiko
Administrativ fordel



Loyalitet?
Skattemæssig vurdering



Loyalitet
Påregnelighed
Kompetenceudvikling
Kendskab til forretning



Præceptiv lovgivning
Højere økonomisk risiko
Personaleadministration
Afskedigelse



Gratis
Måltrettet indsats
(marketing, PR, etc.)
Kommende medarbejder?



Kompetencer?
Loyalitet?
Tidskrævende?

Rekruttering

Ansatte & praktikanter

Før

1. Hvad skal medarbejderen lave?
2. Udarbejde stillingsbeskrivelse
3. Personlighed? (sagligt)

Processen

4. Stillingsopslag
5. Offentliggørelse og spread-the-word (gratis tjenester, SoMe, Universiteter)
6. Ansættelsessamtaler (typisk 3-5)
7. 1. samtale
8. 2. *samtale?*
9. Indgåelse af ansættelseskontrakt



Konsulenter

Før

1. Hvad skal medarbejderen lave?
2. Undersøg markedet – findes konsulenten?

Processen

3. Dialog med konsulentent
4. Drøftelse af vilkår, pris, arbejdsomfang
5. Indgåelse af konsulenttaftale





Rekruttering

Incitamentsprogrammer

Warrantprogrammer (tegningsretter)

Det er muligt at tilbyde medarbejdere warrants som en del af deres aflønning.

Warrants er en tegningsret og ved udnyttelsen forhøjer selskabet sin kapital til fordel for warrantmodtageren.

Gevinsten opstår, hvis markedskursen er højere end tegningskursen.

Der kan maksimalt gives tegningsretter af en værdi svarende til 10 % af medarbejderens årsløn. Hvis der gives til mindst 80 % af en kreds af selskabets ansatte, kan der gives op til 20 %.

Kriterier for tildeling? Tid, performance?

Husk ejeraftalen!

Aktieoptioner

Man kan tilbyde sine ansatte aktieoptioner, som giver en ret (men ikke en pligt) til at købe allerede udstedte aktier, til en på forhånd fastsat kurs.

Det er muligt at tilbyde medarbejdere aktieoptioner som en del af deres aflønning.

Kriterier for tildeling? Tid, performance?

Husk ejeraftalen!



Ansættelsesforholdet

Grundlaget for ansættelsesretten



Lovgivning



Overenskomst



Ansættelses-
kontrakt



Ledelsesret

Ansættelsesforholdet

Lovgivning

- Ansættelsesbevisloven
- Arbejdstidsloven
- Ligebehandlingsloven
- Forskelsbehandlingsloven
- Barselsloven
- Ferieloven
- Ansættelsesklausulloven
- Helbredsoplysningsloven
- Sygedagpengeloven
- (Funktionærloven)

... og mange flere...

- Krav om overenskomst?
- Medlemsskab af arbejdsgiverforening
- Den danske model – de tre grundkrav for kollektive kampskridt
 1. Det arbejdsområde eller de arbejdsopgaver, som søges overenskomstdækket, ligge inden for organisationens “naturlige faglige område.
 2. Overenskomstkrevet have den “fornødne styrke og aktualitet”
 3. der være et rimeligt forhold mellem organisationens mål med konflikten og de midler, som søges bragt i anvendelse til støtte for at nå dette mål
- *Relevant??*

Ansættelsesforholdet

Ansættelses-
kontrakt

*Lønmodtager med
minimum 8 timer/uge*

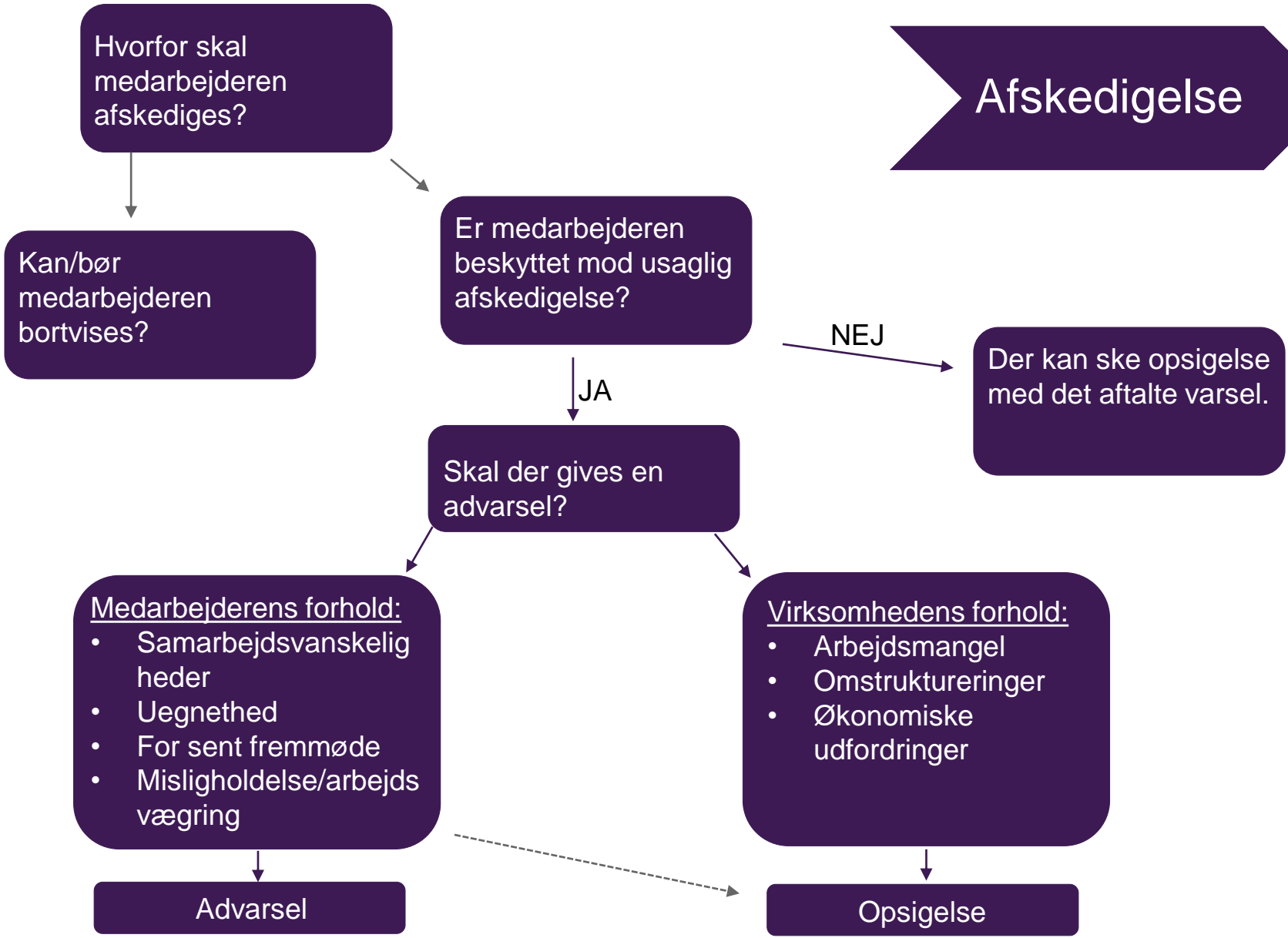
Alle væsentlige vilkår for ansættelsen, og minimum:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Fra arbejdsgiverens side

- Retten til at lede og fordele arbejdet.
- Retten til at bestemme, hvem der skal ansættes, og hvem der skal afskediges.
- Retten til at lave retningslinjer på arbejdspladsen.
- Retten til at være bestemme ... til en vis grænse
- Retten til at kræve loyalitet og hæderlig adfærd (decorum + loyalitetspligt)
(Forbud mod uærlighed, negativ omtale af virksomheden, negativ omtale af ledelsen, konkurrerende virksomhed mv.)
 - Gælder decorumkravet også i fritiden?
 - Opslag på facebook eller andre sociale medier?

Afskedigelse



SÆRLIGE TEMAER FOR AFSKEDIGELSE



Ligestilling og diskrimination

Der gælder et forbud mod afskedigelse begrundet i

- Alder
- Handicap
- Køn
- Politisk- eller religiøs overbevisning
- Graviditet
- Barsel
- Race,
- Etc.

Der gælder også et forbud mod ufordelagtig behandling på baggrund af kriterierne før og under ansættelsen (!)

Opsigelse af en funktionær

Arbejdsgivers opsigelse efter funktionærloven

Varsel:

14 dage (aftalt prøvetid)
1 måned
3 måneder
4 måneder
5 måneder
6 måneder

Inden udløbet af:

2 ½ måneder
5 måneder
2 år og 9 måneder
5 år og 8 måneder
8 år og 7 måneder
Herefter

Funktionærens opsigelse

1 måned til udgangen af en måned
Hvis aftalt prøvetid: 1/14 dage
Mulighed for gensidig forlængelse

DELACOUR

DELACOUR KØBENHAVN

Portland Towers
Göteborg Plads 1
2150 Nordhavn

Tlf.: +45 7011 1122
delacour@delacour.dk
www.delacour.dk

DELACOUR AARHUS

Åboulevarden 13
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 7011 1122
delacour@delacour.dk
www.delacour.dk

Fotograf: Erik Mårtensson

DELACOUR