

# 1. INDGÅELSE AF ANSÆTTELSESFORHOLD, ANSÆTTELSESAFТАLE OG ANSÆTTELSESBEVIS

---

HR: arbejdsgiver kan udøve sin ledelsesret, og bestemmer derfor selv udformningen af annonce, kvalifikationsbehovet og hvem AG ønsker at ansætte.

Svig, jf. AFTL § 30

Bristende forudsætninger: bestemmende indflydelse for ansættelsesforholdet

Urigte oplysninger: skal have betydning for ansættelsesforholdet

Betingede aftaler: skal opnå noget for at ansættelsen kan indgås

## **AVERTERING / ANNONCERING**

**U1: FUL § 19**

*Det er forbudt ved avertering at angive, at der søges eller foretrækkes militærfri arbejdskraft, eller at den stillingssøgende er militærfri.*

- Bestemmelsen gælder KUN for avertering, ikke ved ansættelsessamtale

Sanktion = bøde

**U2 : FBL § 5**

Gælder både for avertering og ansættelsessamtale.

Forbyder, at der ikke må angives, at der foretrækkes nogen med bestemt:

- Race, hudfarve, religion og tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap samt national- social eller etnisk oprindelse.

Bestemmelsen er udtømmende.

Modif: såfremt kriterium skal opfylde sagligt formål, og kriterium faktisk opfylder dette.

Overtrædelse =

- Bøde, jf. FBL § 8.
- Godtgørelse, jf. LBL § 7

**U3: LBL § 6**

Gælder for både avertering og ansættelsessamtale

Forbyder at der foretrækkes personer af et bestemt køn.

Overtrædelse =

- Bøde, jf. LBL § 19
- Godtgørelse, jf. LBL § 14

## **ANSÆTTELSESAMTALE**

HR: AG må spørge ansøger om alt, så længe denne ikke tillægger det vægt, såfremt dette ville være i strid med FBL, LBL og HOL.