

# Spanske ansættelseskontrakter

Det spanske arbejdsmarked er kendt for at være stift og danske virksomheder, der opererer i Spanien har ofte svært ved at forstå, at arbejdsgiveren ikke har et opsigelsesvarsel ved afslutning af en ansættelseskontrakt.

## Generelle grundlæggende betingelser

I Spanien er der to forskellige typer ansættelseskontrakter.

- Almindelig ansættelseskontrakt.
- Direktørkontrakt.

Følgende punkter er af relevans for hver enkelt af dem.

**Sprog.** I Spanien er sproget spansk, og en spansk ansættelseskontrakt skal udformes på spansk. Det er muligt at udarbejde kontrakten på to sprog, men den spanske version har forrang.

**Lov og værneting.** Aftalen med en medarbejder, der arbejder i/fra Spanien vil altid være underlagt spansk ret, og enhver tvist skal indbringes for de spanske myndigheder.

**Frier / helligdage.** Generelt er ferien 30 dage eller 23 arbejdsdage om året. Løn skal betales under ferie og medarbejderen skal afholde sin ferie i løbet af arbejdsåret (inkl. første arbejdsår).

Det er ikke tilladt at give afkald på ferie.

Der findes nationale og lokale helligdage (14 dage). Helligdage, der ligger i en weekend, kan overføres til en mandag eller fredag af myndighederne.

**Virksomhedens omkostning.** Udover bruttolønnen skal virksomheden indbetale et beløb svarende til ca. 32,30% af bruttolønnen til spansk *seguridad social*. Det er vigtigt at erindre dette, når der forhandles løn med medarbejderen.

**Løn.** Lønudbetaling skal ske rettidig og normalt udbetales løn den sidste dag i måneden eller den første dag i den følgende måned.

Virksomheden skal tilbageholde medarbejderens andel af social sikring (ca. 6,4%) og indkomsskat.

**Social sikringsdækning.** Arbejdsgiver- og arbejdstagers betaling til spansk *seguridad social* dækker:

- *Barselsorlov:* Den spanske administration betaler i denne periode, men arbejdsgiveren skal stadig betale de sociale bidrag.

- *Sygdom / uarbejdsdygtighed:* Arbejdsgiver betaler løn, men får en kompensation i socialsikringsbidraget (60% eller 75%) afhængig af sygdommens varighed .

- *Arbejdsløshed:* Medarbejderen har ret til understøttelse i 2 år, hvis medarbejderen har arbejdet i 6 år. Ved 3 års arbejde er der ret til 1 års understøttelse.

- *Alderspension:* Beregnes på baggrund af antal arbejdsår og indbetalte bidrag til *seguridad social*. For år

2021 og efter 37 år og 3 måneders arbejde betales 100% af bruttoløn i pension med et maksimalt beløb på 37.904 euro.

## Almindelig ansættelseskontrakt

Reguleret af den spanske lov om ansættelsesforhold, *Estatuto de Trabajadores*, og kollektiv overenskomst.

**Format:** En standardformular, hvortil det er muligt at vedlægge bilag med særlige klausuler (fortrolighed, konkurrence...). Kontrakten skal registreres hos de offentlige myndigheder.

**Arbejdstid (fuld tid):** Arbejdstiden afgøres af kollektive aftaler og udgør normalt 40 timer pr. uge excl. frokost.

**Prøveperiode:** Afhænger af medarbejderens stilling og kollektive aftaler. Generelt kan aftale en prøvetid på maksimalt 6 måneder for faglært teknisk medarbejder og maksimalt 2 måneder for øvrige medarbejdere.

I prøvetiden kan begge parter opsige ansættelsesforholdet uden varsel og uden betaling af kompensation.

**Opsigelse:** Medarbejderen skal opsige aftalen med en frist i henhold til gældende overenskomst. Normalt vil det være 1 måned for en leder- / direktørstilling og 15 dage for andre medarbejdere.

Arbejdsgiver har derimod ingen opsigelsesfrist og kan afslutte aftalen til enhver tid, men det er obligatorisk at betale en kompensation til medarbejderen ved afslutning af aftalen.

Hvis der ikke er en saglig begrundelse, udgør kompensationen 33 dages løn pr år, medarbejderen har arbejdet i virksomheden (for periode før den 12.02.2012 er kompensation 45 dages løn pr. år).

Hvis der er en saglig begrundelse (økonomisk eller organisatorisk) nedsættes kompensationen til 20 dages løn pr. år.

Ændringer i ansættelsesforholdet, såsom stilling, opgaver, arbejdsplads osv. skal ske skriftligt og med saglige argumenter.

*Arbejdsgiveren skal ikke give et opsigelsesvarsel forud for en afskedigelse af en medarbejder og kan således afslutte ansættelsesforholdet uden yderligere varsel, men det er obligatorisk, at der betales en kompensation til medarbejderen.*

Medarbejderen kan herefter vælge mellem at acceptere ændringerne eller opsige aftalen og kræve kompensation fra arbejdsgiveren.

Domstolene vil i denne situation afgøre om erstatningen skal være 20 eller 33 dages løn pr. år.

## Direktørkontrakt

Reguleret af særlov for leder-/direktørstillinger dekret nr. 1382/1985 og gælder kun hvis direktør har beslutningskompetence og arbejder uafhængigt.

Der er visse forskelle i forhold til en almindelig ansættelseskontrakt såsom:

**Arbejdstid:** Ekstraordinære timer er inkluderet i lønnen.

**Opsigelse:** Parterne kan aftale en opsigelsesfrist.

**Kompensation ved opsigelse:** Der kan på forhånd aftales et kompensationsbeløb, men det kan ikke være mindre end 7 dages løn pr. ansat år.

**Ferie:** Parterne kan aftale yderligere ferie end de obligatoriske 30 dage om året.

**Sanktion:** Det er muligt at aftale en sanktion for overtrædelse af eksempelvis en konkurrenceklausul, fortrolighed osv.