

DEN NYE ANSÆTTELSESBEVISLOV

Generelt

Der er netop vedtaget en ny lov om ansættelsesbeviser, som træder i kraft den 1. juli 2023. De nye regler indeholder en pligt for arbejdsgivere til at give flere oplysninger i nye ansættelseskontrakter end hidtil. Derudover indeholder de nye regler nogle bestemmelser, som giver medarbejderen visse minimumsrettigheder.

De nye regler kan ikke umiddelbart fraviges til skade for medarbejderen i en ansættelseskontrakt.

Hvornår finder reglerne anvendelse?

Reglerne finder anvendelse for alle nye ansættelser af medarbejdere pr. 1. juli 2023. Den nye lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår finder anvendelse i alle tilfælde, hvor medarbejderen ikke er omfattet af en overenskomst. Virksomheder skal derfor både iagttage oplysningspligten og mindsterettighederne i den nye lov for disse medarbejdere.

For nye ansættelser gælder oplysningspligten efter loven, hvis medarbejderen skal arbejde mere end 3 timer i gennemsnit om ugen. Oplysningerne skal gives skriftligt til medarbejderen senest 7 kalenderdage efter ansættelsens påbegyndelse (visse oplysninger skal først gives senest en måned efter ansættelsens begyndelse).

For eksisterende ansættelser skal der som udgangspunkt ikke udarbejdes en ny ansættelseskontrakt eller et tillæg. Dog skal der udarbejdes et tillæg eller en ny ansættelseskontrakt med de nye/supplerende oplysninger, hvis;

- medarbejderen anmoder herom. Da skal oplysningerne gives senest 8 uger efter anmodningen, eller/og
- medarbejderens rettigheder skal ændres/klarlægges i henhold til minimumsrettighederne i den nye lov.

Fristen for udarbejdelsen af et tillæg generelt er senest på datoen, hvor vilkårsændringer træder i kraft.

Hvilke oplysninger skal gives?

Oplysninger		De eksisterende regler	Pr. 1. juli 2023
1	Navn og adresse	Parternes navne og adresser	Det samme
2	Arbejdssted	Faste/primære eller forskellige arbejdssteder, samt hovedsæde eller adresse.	Det samme + om der er frit valg af arbejdssted
3	Titel	Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af titel, rang, stilling eller jobkategori.	Det samme
4	Startdato	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt	Det samme
5	Ansættelsens forventede varighed	Hvis der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse	Det samme
6	Vikaransættelse	Ingen krav	Brugervirksomhedens identitet, når og så snart den er kendt
7	Prøvetid*	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Det samme <i>Se minimumsrettigheder nedenfor</i>
8	Betalt fravær*	Ret til betalt ferie og om der betales løn under ferie	Det samme + oplysninger om ret til andet fravær med løn
9	Opsigelsesvarsler*	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Det samme

10	Vederlag*	Den aftalte løn, tillæg og andre løndele, samt udbetalingsterminer	Det samme
11	Arbejdstid*	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Det samme <i>Se minimumsrettigheder nedenfor</i>
12	Principper for uforudsigelige arbejdsmonstre	Ingen specifikke krav	Principper skal angives og der skal angives reference timer/dage mv. <i>Se minimumsrettigheder nedenfor</i>
13	Ret til eventuel uddannelse*	Ingen krav	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiver eventuelt tilbyder. <i>Se minimumsrettigheder nedenfor</i>
14	Overenskomst	Den kollektive overenskomst eller aftale, der regulerer ansættelsen.	Det samme + parterne i overenskomsten
15	Social sikring*	Ingen krav	Identiteten på sociale sikringsinstitutioner og beskyttelsen den sociale sikring giver. Da arbejdsskadeforsikring er en lovpligtig social sikringsordning, som virksomheden yder bidrag til, skal medarbejderen således have oplysning om, hvilket arbejdsskadeforsikringsselskab virksomheden indbetaler til.

*Arbejdsgiver kan om disse oplysninger nøjes med at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold i pkt. i nr. 7-11, 13 og 15.

Udstationeringer

For udstationerede medarbejdere medfører den nye ansættelsesbevislov også en udvidet oplysningspligt for arbejdsgivere, hvor visse oplysninger skal gives medarbejderen inden afrejsen om bl.a. land, hvor arbejdet skal udføres, varigheden af det forventede arbejde, den valuta, som lønnen skal udbetales, hvorvidt omkostninger forbundet med medarbejderens tilbagevenden godtgøres af arbejdsgiveren, og om der er taget skridt til at få udstedt evt. nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Minimumsrettigheder

Medarbejderen får pr. 1. juli 2023 en række minimumsrettigheder, som pr. denne dato vil gælde direkte over for medarbejderen. Som udgangspunkt gælder disse regler uagtet, hvad der er anført i eksisterende ansættelseskontrakter.

Disse minimumsrettigheder vedrører følgende:

Rettigheder i loven		Indhold
Prøvetid	§ 6	Prøvetid må ikke være længere end 6 måneder. Ved tidsbegrænsede ansættelsesforhold må prøvetiden ikke overstige ¼ af ansættelsestiden og aldrig 6 måneder. Dette ændrer ikke på rettighederne efter f.eks. funktionærlovens krav om maksimalt 3 måneders prøvetid.
Bibeskæftigelse	§ 7	Adgangen bibeskæftigelse må ikke generelt forhindres for en medarbejder, hvis medarbejderen fortsat kan arbejde i overensstemmelse med arbejdsgiverens fastlagte tidsplan. Der kan dog godt konkret indføres en begrænsning i medarbejderens ret til bibeskæftigelse, hvis der konkret er sket en saglig afvejning af arbejdsgivers og

		arbejdstagers interesser og der foreligger saglige og objektive grunde hertil, som f.eks. hensyn til sundhed og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning, undgå interessekonflikter.
Arbejdstid indenfor referencetider	§ 8	Hvis arbejdsmønstret er helt eller delvist uforudsigeligt er en medarbejder ikke forpligtet til at arbejde ud over fastlagte referencetimer og -dage, og medarbejderen er blevet varslet om arbejdsopgaven. Hvis en arbejdsopgave annulleres af arbejdsgiver, kan en medarbejder have ret til kompensation. Er kravene ikke opfyldt, kan medarbejderen afvise arbejdsopgaven uden negative følger.
Tilkaldebasis bliver til fast ansættelse	§ 9	Formodningsregel for arbejde på tilkaldebasis ud over 3 måneder, hvor det påhviler arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en aftale om et minimumsantal betalte timer, der er udført af medarbejderen de seneste 4 uger. Har medarbejderen under de seneste 4 uger haft perioder med fravær, forlænges de 4 uger med en tilsvarende periode uden fravær.
Anmodning om forudsigelighed/tryggere vilkår	§ 10	Medarbejderen kan anmode om arbejdsform med forudsigelige og trygge vilkår efter 6 måneders ansættelse.
Påkrævet uddannelse skal tilbydes	§ 11	Pligtmæssig uddannelse skal tilbydes medarbejderen uden omkostninger for denne. Det skal tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i arbejdstiden. Ikke-obligatorisk uddannelse er ikke omfattet af mindstekravet.

Godtgørelser

Hvis fristerne for oplysningspligten ovenfor overskrides, eller oplysningerne ikke er givet eller er uklare kan medarbejderen have ret til godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Godtgørelsen kan udgøre op til 20 ugers løn og vil også fremover blive fastlagt efter en sags konkrete omstændigheder. Der er derved ikke påtænkt ændringer i forhold til det nuværende godtgørelsesniveau.

Hvis medarbejderen er omfattet af en overenskomst, kan der være aftalt en såkaldt nachfrist, der giver arbejdsgiver mulighed for at slippe for bod, hvis de retter fejlen/manglen inden for den i overenskomsten fastsatte frist.

Anbefalinger

Det anbefales at der udarbejdes en ny ansættelseskontrakt til alle nye ansættelser, som overholder de ny krav til oplysning til medarbejderen. Dertil anbefales det, at der udarbejdes et tillæg til den eksisterende ansættelseskontrakt, hvis andet ønskes, end hvad der følger af disse minimumsbestemmelser, hvis disse kan/skal fraviges. Dette kunne f.eks. være om bibeskæftigelse, hvis der ønskes præcisering/gyldig begrænsning heri. Dette anbefales også selvom eksisterende medarbejdere ikke anmoder om det. Hvis de gældende oplysninger ikke bliver givet eller præciseret, og de manglende oplysninger fører til en tvist kan arbejdsgiveren risikere at blive pligtig til at betale en godtgørelse til medarbejderen grundet uklarhed i ansættelseskontrakten.