



Lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår fremsat



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark



Daniel Egeberg Markussen
Advokat, Director



Michael Klejs Pedersen
Advokat, Director



Mai Tran
Advokat

Beskæftigelsesministeriet fremsatte den 29. marts 2023 et lovforslag om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, som skal implementere direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår ("**Arbejdsvilkårsdirektivet**"), der blev vedtaget af EU i juni 2019. Implementeringen af direktivet – der senest skulle have været gennemført i national ret den 1. august 2022 – har været udskudt af flere omgange.

Hvis lovforslaget bliver vedtaget, vil det træde i kraft allerede den 1. juli 2023, og medfører grundlæggende ændringer af den gældende ansættelsesbevislov. Den nye lov om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår skal erstatte den gældende ansættelsesbevislov.

Anvendelsesområdet

Den gældende ansættelsesbevislov omfatter lønmodtagere, som er i et ansættelsesforhold af en varighed på mere end én måned, og hvis gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid overstiger otte timer.

I lovforslaget foreslås den omfattede lønmodtagergruppe udvidet gennem en nedsættelse af kravet om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Herefter vil alle lønmodtagere i et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire uger, være omfattet af loven.

Udvidelsen betyder, at arbejdsgiveren forpligtes til at meddele væsentlige oplysninger til en større gruppe lønmodtagere end hidtil.

Arbejdsgiverens oplysningspligt

Lovforslaget viderefører den gældende bestemmelse om oplysningspligt for arbejdsgiveren i den gældende ansættelsesbevislov, hvorefter alle væsentlige oplysninger skal meddeles medarbejderen.

Det foreslås, at en række af oplysningerne allerede skal gives senest syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Dette er bl.a. oplysning om:

- Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel el.lign.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- Varigheden og vilkårene for en eventuel prøvetid
- Den gældende eller aftalte løn, som medarbejderen har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag m.v. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer

Øvrige væsentlige oplysninger skal fortsat gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Dette er bl.a. oplysning om:

- Brugervirksomhedernes identitet, når der er tale om vikaransatte
- Varigheden af det fravær med løn, som medarbejderen har ret til
- Varigheden af opsigelsesvarslerne

Mindste krav til arbejdsvilkår

Lovforslaget indfører en række mindstekrav til medarbejdernes arbejdsvilkår.

Det foreslås bl.a. indført, at prøvetiden ikke kan overstige seks måneder.

Derudover foreslås det, at arbejdsgivere ikke må hindre en medarbejder i at tage arbejde for andre arbejdsgivere, medmindre arbejdet er uforeneligt med ansættelsesforholdet.

Endvidere foreslås det, at medarbejdere, der er ansat før den 1. juli 2023, ikke som følge af lovændringen skal have et nyt ansættelsesbevis eller tillæg hertil, medmindre de anmoder om det.

Vores bemærkninger

Lovforslaget er endnu ikke blevet vedtaget. Når den nye ansættelsesbevislov træder i kraft, bør arbejdsgivere derfor være opmærksomme på, at anvendelsesområdet er blevet udvidet. Derfor har en større lønmodtagergruppe krav på at modtage et ansættelsesbevis. Derudover bør arbejdsgivere være opmærksomme på, at fremtidige ansættelsesbeviser er i overensstemmelse med den nye ansættelsesbevislov.

DLA Piper inviterer til et gratis webinar om lovændringen, som vi forventer at afholde i løbet af juni 2023.

Fagområder Medarbejder- og arbejdsmarkedsforhold
