

Ny ansættelsesbevislov pr. 1. juli 2023

Som arbejdsgiver har du altid pligt til at sørge for, at ansættelseskontrakter opfylder kravene i Ansættelsesbevisloven. Loven, der ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, gælder for alle lønmodtagere i ansættelsesforhold uanset alder, ansættelsesform, titel, funktion og organisationsforhold, lønmodtagere i ansættelsesforholdet, når den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire uger. Det er en skærpelse i forhold til den tidligere lov, hvor beskæftigelseskravet var mindst 8 timer pr. uge i en referenceperiode på fire uger.

Loven gælder også i ansættelsesforhold, hvor arbejdsmønstret er helt eller i overvejende grad uforudsigeligt, herunder ved 0-timers kontrakter, når medarbejderen er forpligtet til at møde op.

Man kan læse hele Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår [her](#), men nedenfor er en kort gennemgang af bestemmelserne i Ansættelsesbevisloven, der er gældende pr. 1. juli 2023.

Pr. 1. juli 2023 er man som arbejdsgiver forpligtet til at give følgende oplysninger til dine nye medarbejdere:

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 eller frit kan bestemme sit arbejdssted, 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, når der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse
6. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedens identitet, så snart denne er kendt
7. Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid
8. Varigheden af det fravær med løn, som lønmodtageren har ret til
9. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom
10. 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 eventuelt kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer
11. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer

12. Hvis arbejds mønsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, underretning om

- a) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,
- b) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og
- c) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, og en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven

13. Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder

14. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Er overenskomsten eller aftalen indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst

15. Hvor det er arbejdsgiverens ansvar, identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side

Pligt til at oplyse om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet

Udover ovenstående punkter, har arbejdsgiveren pligt til at oplyse lønmodtageren om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Der kan ikke gives en udtømmende liste over de væsentlige vilkår, der eventuelt skal oplyses om. Det vil afhænge af det konkrete ansættelsesforhold, hvad der er et væsentligt vilkår for ansættelsesforholdet.

Det er derfor vigtigt, at man ved udarbejdelse af ansættelseskontrakten har overblik over de særlige forhold, der gør sig gældende i det enkelte ansættelsesforhold. Alle vilkår, som ikke allerede fremgår af lovgivningen eller følger af almindelige ansættelsesretlige regler eller principper, og som du som arbejdsgiver mener kan give anledning til tvivl, er væsentlige og skal derfor oplyses.

Nye mindstekrav vedrørende arbejds vilkår

Med den nye lov om ansættelsesbeviser får dine medarbejdere pr. 1 juli 2023 følgende nye mindstekrav vedrørende arbejds vilkår (var ikke tidligere en del af ansættelsesbevisloven):

- Prøvetiden i ansættelsesforhold kan ikke overstige 6 måneder og ved tidsbegrænsede ansættelser kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden. Dette ændrer dog ikke på funktionæransættelser, hvor prøveperioden maksimalt kan være 3 måneder.

- Medarbejdere har som udgangspunkt ret til at tage sideløbende beskæftigelse (bibeskæftigelse), medmindre det er uforeneligt med ansættelsesforholdet. Dette har tidligere været begrænset i mange ansættelseskontrakter.
- Medarbejdere, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt, har mulighed for at afvise arbejde, hvis arbejdet ikke finder sted indenfor den oplyste tidsmæssige ramme eller det angivne varsel. Bliver en arbejdsopgave, der er fastlagt gennem aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, annulleret af arbejdsgiveren efter udløbet af en rimelig frist, skal arbejdsgiveren kompensere lønmodtageren herfor. Kompensationen udmåles på baggrund af de konkrete omstændigheder ved annulleringen af arbejdsopgaven.
- Medarbejdere ansat på tilkaldebasis el.lign. ud over 3 måneder, kan anse sig for ansat på et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført i de seneste 4 uger, medmindre du som arbejdsgiver kan godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale om fastansættelse.
- Medarbejdere, der har været ansat i 6 måneder – uden det er en fastansættelse – kan anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår. Du skal som arbejdsgiver fremkomme med et begrundet skriftligt svar senest 1 måned efter din medarbejder har anmodet herom. En sådan anmodning kan alene komme 1 gang om året. For virksomheder, hvor du som arbejdsgiver er en fysisk person, eller hvor antallet af ansatte er mindre end 35, er fristen for at besvare en anmodning, senest 3 måneder efter at anmodningen er modtaget.
- Er du som arbejdsgiver forpligtet til at tilbyde dine medarbejdere uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for din medarbejder, tælle som arbejdstid i ansættelsesforholdet og så vidt muligt foregå i din medarbejders sædvanlige arbejdstid.

Få det på skrift

Som arbejdsgiver bør du altid sørge for, at medarbejderen underskriver ansættelsesbeviset og de tillæg til ansættelsesbeviset som måtte komme senere hen for at undgå, at der opstår bevismæssige problemer om, hvad du og din medarbejder har aftalt. Hvis medarbejderen ikke har underskrevet eller fået udleveret ansættelsesbeviset, så står du som arbejdsgiver med risikoen for, at der kan opstå uenighed om, hvilke vilkår I rent faktisk har aftalt ved ansættelsens start. Uenighed om vilkårene i ansættelsen kan udløse en godtgørelse, og det kan koste dyrt.

Oplysningerne skal gives skriftligt enten i papirform eller elektronisk form, men her er der krav om, at:

- Oplysningerne er tilgængelige for lønmodtageren
- De kan lagres og udskrives
- Arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

Udover den allerede gældende forpligtelse til at betale godtgørelse, hvis du som arbejdsgiver ikke har opfyldt din oplysningspligt, indføres der som noget nyt godtgørelse, hvis du som arbejdsgiver krænker ovenstående mindstekrav for arbejdsvilkår, eller hvis en medarbejder afskediges eller udsættes for ugunstig behandling som følge af, at medarbejderen har gjort krav gældende efter den nye lov om ansættelsesbeviser.

Der indføres samtidig en delt bevisbyrde i sager om afskedigelse eller andre handlinger med tilsvarende virkning. Det betyder, at hvis en medarbejder kan påvise faktiske omstændigheder, der indikerer, at medarbejderen er blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning som følge af, at medarbejderen har udnyttet sine rettigheder i henhold til den nye lov om ansættelsesbeviser, så er det nu din opgave som arbejdsgiver at bevise, at dette ikke var årsagen til afskedigelsen.

[Læs det vedtagne lovforslag her](#)