

Ny lov om ansættelsesbeviser

Nye regler

Loven skal gennemføre direktivet om gennemsigtige og uforudsigelige arbejdsvilkår og udvider bl.a. arbejdsgiveres pligt til at give medarbejdere oplysning om deres ansættelsesvilkår. Der er fremsat lovforslag som forventes at træde i kraft d. 1. juli 2023.

- Der er særlige krav til aftaler om prøvetid
- Arbejdsgiver kan alene pålægge en medarbejder – som har et uforudsigeligt arbejdsmønster – at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for en forudbestemt referencetime og forudbestemte referencedage.

De væsentligste ændringer

- Medarbejdere, hvis forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge, vil være omfattet, hvor det i dag alene er medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, som er omfattet
- Medarbejdere på såkaldte 0-timers kontrakter, hvor man ikke er garanteret et minimum antal ugentlige arbejdstimer omfattes, uanset faktisk arbejdstid
- Ansættelsesbeviset skal indeholde langt flere oplysninger end tidligere, herunder bl.a.
 - Eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor
 - Særlige oplysninger skal gives, hvor arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, hvilket som udgangspunkt er når man arbejder efter vagtplaner
 - Identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgivers side
 - Varigheden af fravær med løn
- Oplysningerne skal nu gives senest 7 kalenderdage efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, hvor fristen i dag er 1 måned.

Mindstekrav til ansættelsesvilkår

- Arbejdsgiveren må ikke forhindre medarbejderen i at tage sideløbende ansættelse, hvis lønmodtageren fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en af arbejdsgiver fastlagt tidsplan

Medarbejdere ansat før 1. juli 2023

Der er ikke krav til, at allerede ansatte medarbejdere skal have nyt ansættelsesbevis. Medarbejderen kan dog kræve at få udleveret oplysninger efter den nye lov, hvorefter arbejdsgiveren har 8 uger til at udlevere disse.

Delt bevisbyrde

I den nye lov er der lagt op til delt bevisbyrde. Det har den betydning, at såfremt medarbejderen kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at denne har været udsat for afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har udøvet sine rettigheder i henhold til loven.

Afsluttende bemærkninger

Hvis du ønsker at høre nærmere om konkrete forhold i den påtænkte nye lov, kan I kontakte Beierholm Jura.

Bjørn Schmidt Jensen

Senior manager, Beierholm Jura
Beierholm

E-mail: bsj@beierholm.dk

Tel.: 87 32 59 34

