

## VEJLEDNING

### Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

- senest redigeret den 11. maj 2023 (indledning, pkt. 2.3.17, pkt. 2.7, pkt. 6.3 og pkt. 6.8)
- tidligere redigeret den 27. april 2023 (pkt. 2.3.8, pkt. 2.3.12, pkt. 6.2.1 og pkt. 8)

Folketinget har den 11. maj 2023 vedtaget lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, som skal implementere direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår ([Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union](#)).

Formålet med arbejdsvilkårsdirektivet og dermed også loven er bl.a., at der fastsættes minimumskrav til oplysninger om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at sikre alle medarbejdere en passende grad af gennemsigtighed og at tilvejebringe større forudsigelighed for så vidt angår deres arbejdsvilkår.

De nye regler udvider således pligten til at oplyse medarbejdere om deres ansættelsesvilkår i ansættelsesbeviser og indfører en række nye mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår.

Den vedtagne lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår kan findes her: [L 84 - 2022-23 \(2. samling\) \(som vedtaget\): Forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. / Folketinget \(ft.dk\)](#).

Loven træder i kraft den 1. juli 2023, fra hvilket tidspunkt alle arbejdsgivere skal overholde den nye, udvidede oplysningspligt i ansættelsesbeviser samt minimumsrettigheder vedrørende visse arbejdsvilkår. De gælder dog særlige regler for medarbejdere omfattet af en overenskomst i forhold til minimumsrettighederne.

De medarbejdere, der er tiltrådt inden den 1. juli 2023, skal dog **ikke** have en ny ansættelseskontrakt eller et tillæg hertil, selvom deres ansættelseskontrakt ikke opfylder betingelserne efter den nye lov. Det er alene nødvendigt at give yderligere oplysninger, hvis en medarbejder anmoder om det. Arbejdsgiveren skal i så fald efterkomme en sådan anmodning senest otte uger efter, at den er fremsat.

I de tilfælde, hvor den eksisterende ansættelseskontrakt er i strid med de nye regler om minimumsrettigheder, skal der dog under alle omstændigheder udarbejdes en ny ansættelseskontrakt eller et tillæg til den eksisterende kontrakt.

Nærværende vejledning er udarbejdet på baggrund af lovteksten og det lovforarbejdende materiale. Dansk Erhverv arbejder fortsat på afklaring af en række fortolkningsspørgsmål og orienterer vores medlemsvirksomheder løbende. Tilsvarende opdaterer Dansk Erhverv løbende denne vejledning.

## INDHOLSFORTEGNELSE

<b>1. Ændringer pr. 1. juli 2023 – nye krav til den generelle oplysningspligt og nye minimumsrettigheder .....</b>	<b>4</b>
1.1. Hvem har ret til en ansættelseskontrakt? .....	4
1.2. Nye krav og frister .....	4
1.3. Oplysningspligten udvides .....	5
1.4. Mindstekrav til arbejdsvilkår .....	5
1.5. Kollektive overenskomster .....	6
1.6. Gælder fra den 1. juli 2023 .....	6
<b>2. Krav til ansættelseskontrakten .....</b>	<b>6</b>
2.1. Nye krav til den generelle oplysningspligt.....	6
2.2. Hvem har ret til en ansættelseskontrakt? .....	6
2.3. Hvilke oplysninger skal arbejdsgiveren give? .....	7
2.3.1. Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse .....	8
2.3.2. Arbejdsstedets beliggenhed .....	9
2.3.3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori .....	9
2.3.4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt .....	9
2.3.5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.....	9
2.3.6. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.....	9
2.3.7. Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid .....	10
2.3.8. Varigheden af det fravær med løn, som medarbejderen har ret til .....	10
2.3.9. Varigheden af medarbejderens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.....	11
2.3.10. Den gældende eller aftalte løn, som medarbejderens har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer .....	11
2.3.11. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer .....	11
2.3.12. Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende og uforudsigeligt .....	12
2.3.16. Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.....	13
2.3.17. Kollektive overenskomster .....	13
2.3.18. Socialsikringsinstitutioner .....	13
2.4. Andre væsentlige vilkår .....	14
2.5. Frister .....	14
2.6. Oplysningernes form.....	15
2.7. Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst.....	16

<b>3. Vælg den rigtige ansættelseskontrakt .....</b>	<b>17</b>
3.1. Er ansættelsen omfattet af funktionærloven?.....	17
3.2. Er arbejdet omfattet af en kollektiv overenskomst?.....	18
3.3. Deltidsansættelse .....	18
3.4. Tidsbegrænset ansættelse .....	19
3.5. Elever.....	19
<b>4. Ændringer i ansættelsesforholdet.....</b>	<b>19</b>
<b>5. Udstationerede medarbejdere – oplysningspligt.....</b>	<b>21</b>
5.1. Hvilke medarbejdere?.....	21
5.2. Hvilke oplysninger?.....	22
5.3. Udstationeringer omfattet af udstationeringsdirektivet .....	22
5.4. Henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster .....	23
<b>6. Nye minimumsrettigheder.....</b>	<b>23</b>
6.1. Generelt om nye minimumsrettigheder .....	23
6.2. Maksimal varighed af prøvetid.....	23
6.2.1. Prøvetid i et ansættelsesforhold .....	23
6.2.2. Tidsbegrænsede ansættelser .....	24
6.2.3. Elever .....	24
6.3. Bibeskæftigelse.....	24
6.4. Minimumsforudsigelighed i arbejdet.....	25
6.5. Medarbejdere på tilkaldebasis og lignende .....	26
6.6. Ret til at anmode om mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår.....	26
6.7. Obligatorisk uddannelse.....	27
6.8. Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst .....	27
<b>7. Manglende overholdelse - sanktioner og beskyttelse mod ugunstig behandling</b>	<b>28</b>
7.1. Klageadgang, domstolsprøvelse og/eller fagretlig behandling .....	28
7.2. Manglende overholdelse af oplysningspligt og godtgørelse .....	29
7.2.1. Principperne for godtgørelsesudmåling .....	29
7.2.2. Nachfrist i kollektive overenskomster .....	30
7.3. Krænkelser af minimumsrettigheder og godtgørelse .....	30
7.4. Beskyttelse mod ugunstig behandling og bevisbyrde.....	31
<b>8. Ikrafttræden og overgangsbestemmelser.....</b>	<b>32</b>

## **1. Ændringer pr. 1. juli 2023 – nye krav til den generelle oplysningspligt og nye minimumsrettigheder**

Den nye lov, som skal implementere direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, træder i kraft den 1. juli 2023. Loven erstatter den hidtil gældende ansættelsesbevislov og indfører nye, udvidede oplysningspligter og minimumsrettigheder.

### **1.1. Hvem har ret til en ansættelseskontrakt?**

Efter de hidtil gældende regler har medarbejdere, der er ansat i mere end en måned, og som arbejder mere end otte timer om ugen i gennemsnit, ret til et ansættelsesbevis eller en ansættelseskontrakt.

De nye regler gælder for alle medarbejdere, hvor den forudbestemte og/eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger. Hvis en medarbejder i en periode på fire uger arbejder mere end tre timer i gennemsnit om ugen, har medarbejderen således krav på et ansættelsesbevis, uanset hvad der måtte være aftalt på forhånd vedrørende arbejdstiden.

Ved beregning af tretimersgennemsnittet medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed.

De nye regler gælder også for medarbejdere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse. Sådanne medarbejdere har under alle omstændigheder ret til at få en ansættelseskontrakt.

### **1.2. Nye krav og frister**

Ansættelseskontrakten skal efter de hidtil gældende regler minimum indeholde følgende 10 punkter:

- Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed.
- Stilling, titel eller en beskrivelse af arbejdet.
- Dato for tiltrædelsen.
- Ved tidsbegrænsede ansættelser: Oplysning om forventet varighed af ansættelsesforholdet
- Ferierettigheder, herunder om medarbejderen har ret til betalt ferie.
- Opsigelsesvarsler.
- Løn, tillæg, andre løndele, udbetalingsterminer og oplysning om lønnen er forud- eller bagudbetalt.
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid.
- Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der gælder for ansættelsesforholdet.

Derudover skal ansættelseskontrakten indeholde en beskrivelse af andre væsentlige vilkår for ansættelsen.

Læs mere om de hidtidige krav til ansættelseskontrakter [her](#).

### 1.3. Oplysningspligten udvides

De nye regler udvider oplysningspligten med bl.a. følgende punkter:

- Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid. Se vejledningens pkt. 2.3.7.
- Rettigheder med hensyn til fravær med løn (udover ferie). Se vejledningens pkt. 2.3.8.
- Rettigheder til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder. Se vejledningens pkt. 2.3.16.
- De socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side. Se vejledningens pkt. 2.3.18.
- Oplysninger om garanterede betalte arbejdstimer, referencetimer og -dage, varslingsperioder m.v., hvor arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt. Se vejledningens pkt. 2.3.12.

Efter de hidtidige regler skal oplysningerne gives senest én måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det følger af de nye regler, at en del af oplysningerne skal gives allerede inden syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

### 1.4. Mindstekrav til arbejdsvilkår

De nye regler indfører en række nye mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår, herunder:

- En maksimal varighed af en eventuel prøvetid, således at denne ikke må overstige seks måneder. Se vejledningens pkt. 6.2.
- Forbud mod begrænsning af bibeskæftigelse, hvis medarbejderen fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en af arbejdsgiveren fastlagt tidsplan. Det gælder dog ikke, hvis omstændighederne ved det pågældende arbejde, herunder hensyn til sundhed og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning eller at undgå interessekonflikter, indebærer, at bibeskæftigelsen er uforenelig med ansættelsesforholdet. Se vejledningens pkt. 6.3.
- En arbejdsgiver kan kun pålægge en medarbejder, hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og -dage, og hvis medarbejderen er blevet varslet om arbejdsopgaven. Se vejledningens pkt. 6.4.
- En formodningsregel i forhold til medarbejdere på tilkaldbases ud over tre måneder, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et mindste antal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af medarbejderen i de seneste fire uger. Se vejledningens pkt. 6.5.
- Medarbejdere, der har været ansat ud over seks måneder, har ret til at anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvis en sådan ansættelsesform findes på arbejdsgiveren. Se vejledningens pkt. 6.6.
- Arbejdsgiveren skal afholde udgiften til en uddannelse, hvis arbejdsgiveren i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster er forpligtet til at tilbyde uddannelsen med henblik på udførelse af det pågældende arbejde. Se vejledningens pkt. 6.7.

### 1.5. Kollektive overenskomster

Det følger af lovens § 1, stk. 4, at loven ikke finder anvendelse i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give medarbejderen dels oplysning om ansættelsesvilkår, dels mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår følger af en kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der mindst svarer til reglerne i arbejdsvilkårsdirektivet.

Det følger derudover af lovens § 1, stk. 5, at lovens §§ 6-11 (minimumsrettigheder vedrørende arbejdsvilkår) ikke finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område, og som sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende medarbejdere. Se vejledningens pkt. 6.8.

I forbindelse med OK2023 er der på flere overenskomstområder indgået aftaler om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet. Dansk Erhvervs landsoverenskomster kan findes her: [Overenskomster 2023-2025 \(danskeerhverv.dk\)](https://danskeerhverv.dk)

### 1.6. Gælder fra den 1. juli 2023

Arbejdsvilkårsdirektivet skulle have været implementeret senest den 1. august 2022, men i oktober 2022 meddelte beskæftigelsesministeren, at implementeringen ville blive forsinket. Loven træder nu i kraft den 1. juli 2023.

Med virkning fra den 1. juli 2023 skal alle arbejdsgivere således overholde den nye, udvidede oplysningspligt i ansættelsesbeviser.

De medarbejdere, der er tiltrådt inden den 1. juli 2023, skal dog **ikke** have en ny ansættelseskontrakt eller et tillæg hertil, selvom deres ansættelseskontrakt ikke opfylder betingelserne efter den nye lov. Det er alene nødvendigt at give yderligere oplysninger, hvis medarbejderen anmoder herom. Arbejdsgiveren skal i så fald efterkomme en sådan anmodning senest otte uger efter, at den er fremsat.

## 2. Krav til ansættelseskontrakten

### 2.1. Nye krav til den generelle oplysningspligt

Med de nye regler udvides arbejdsgiverens oplysningspligt til at omfatte flere vilkår end dem, som allerede er oplistet i ansættelsesbevisloven.

Oplysningspligten og omfanget heraf fremgår af lovens § 3. De enkelte vilkår vil blive gennemgået særskilt nedenfor.

### 2.2. Hvem har ret til en ansættelseskontrakt?

Det følger af lovens § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse på alle medarbejdere med et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte og/eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger.

Grænsen på tre timer angår såvel den forudbestemte arbejdstid som den tid, der faktisk arbejdes. Hvis en medarbejder i en periode på fire uger arbejder mere end tre timer i gennemsnit om ugen, har medarbejderen krav på oplysning om arbejdsvilkårene fra arbejdsgiveren, uanset hvad der

måtte være aftalt på forhånd vedrørende arbejdstiden. Pligten til at oplyse om arbejdsvilkårene udløses, så snart det står klart, at der arbejdes mere end tre timer om ugen i en periode på fire uger.

Ved beregning af den gennemsnitlige arbejdstid medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed. Et moder- og datterselskab, der er koncernforbundne, betragtes i denne sammenhæng som én virksomhed, uanset at de hver især betragtes som selvstændige juridiske personer.

Loven gælder ikke for personer, der omfattes af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. Deres rettigheder i henhold til arbejdsvilkårsdirektivet vil blive implementeret i den lovgivning, der specifikt angår søfarendes ansættelsesvilkår.

#### *Særligt i forhold til medarbejdere på tilkaldevagter*

Der gælder en undtagelse til den ovennævnte grænse på en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på tre timer for de medarbejdere, som ikke på forhånd har en fast og garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse. Sådanne medarbejdere har under alle omstændigheder ret til at få oplysninger om sine ansættelsesvilkår. Et eksempel herpå er medarbejdere, som tilkaldes, når der er arbejde til dem. Hvis sådanne medarbejdere er forpligtet efter ansættelsesaftalen til at møde op ved tilkald (ofte betegnet som "o-timers kontrakter"), har de krav på at få oplyst ansættelsesvilkårene uanset det faktiske timetal.

De medarbejdere, der er ansat "på tilkald" i Danmark, vil typisk ikke være forpligtet til at tage en mulig tilkaldevagt, og de omfattes derfor ikke af ovennævnte undtagelse. Deres ansættelsesforhold kan først anses for påbegyndt ved tilkaldevagtens start og ses som afsluttet på vagtens sluttidspunkt, og arbejdsmængden vil derfor være kendt ved ansættelsesforholdets begyndelse.

Det vil sige, at hvis en person fx indgår en aftale med en virksomhed om, at virksomheden må ringe og telefonisk tilbyde en arbejdsopgave, og dette tilbud frit kan afslås eller accepteres af personen, er der ikke herved tale om en ansættelse. Der er ikke tale om en relation omfattet af undtagelsen fra tretimersgrænsen, jf. lovens § 1, stk. 3. Hvis der ringes, og tilbuddet om arbejde mod vederlag accepteres, er der herved etableret et ansættelsesforhold, der som udgangspunkt må antages at være ophørt igen, når den pågældende arbejdsopgave er afsluttet. Er der således aftalt en bestemt mængde arbejde på den måde – fx en vagt på seks timer – er undtagelsen i lovens § 1, stk. 3, heller ikke relevant.

Har arbejdsgiveren garanteret en vis mængde betalt arbejde løbende, er ovennævnte undtagelse ikke anvendelig i forhold til retten til oplysninger om ansættelsesvilkår, heller ikke hvis det ugentlige antal garanterede timer er under den fastsatte grænse på tre timer.

Tilkaldevikarer vil under alle omstændigheder have ret til oplysning om ansættelsesvilkårene, hvis de arbejder mere end tre timer ugentligt over en periode på fire uger.

Loven ændrer ikke på eventuelle overenskomstmæssige begrænsninger i adgangen til at indgå denne type tilkaldekontrakter eller "o-timers kontrakter".

### **2.3. Hvilke oplysninger skal arbejdsgiveren give?**

Omfanget af arbejdsgiverens oplysningspligt fremgår af lovens § 3, stk. 2, og omfatter følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at medarbejderen er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedens identitet, når og så snart denne er kendt.
7. Varigheden af vilkårene for en eventuel prøvetid.
8. Varigheden af det fravær med løn, som medarbejderen har ret til.
9. Varigheden af medarbejderens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
10. 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 og eventuel 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 arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette medarbejderen om: a) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejdet, som udføres ud over disse garanterede timer, b) de referencetimer og -dage, hvor medarbejderen kan pålægges at arbejde, og c) den minimumsvarslingsperiode, som medarbejderen er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt 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.

Ovenstående oplysninger er de oplysninger, som arbejdsgiveren som minimum skal give medarbejderen. Bestemmelsen er en videreførelse af den hidtil gældende § 2, stk. 1, i ansættelsesbevisloven. Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring i vurderingen af, hvad der må anses for væsentlige oplysninger ud over det ovenfor opregnede.

### **2.3.1. Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 1, viderefører de hidtil gældende regler for oplysningspligt om arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse.



### **2.3.2. Arbejdsstedets beliggenhed**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 2, viderefører de hidtil gældende regler for oplysningspligt om arbejdsstedets beliggenhed.

Oplysningspligten omfatter arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at medarbejderen er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse. Det betyder bl.a., at hvis medarbejderen fx har flere arbejdssteder, skal disse angives.

Hvis medarbejderen primært arbejder hjemmefra, skal dette angives.

### **2.3.3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 3, viderefører de hidtil gældende regler om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter en beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori. Jobkategori kan fx være akademisk arbejde, rengøringsarbejde eller forefaldende arbejde.

Hvis alene en titel angives, må det forudsættes, at denne er dækkende for stillingens indhold.

### **2.3.4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 4, viderefører gældende ret om arbejdsgiverens pligt til at oplyse om ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt. Ansættelsesforholdet begynder senest samtidig med, at medarbejderen faktisk tiltræder sin stilling.

### **2.3.5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse**

Loven viderefører i § 3, stk. 2, nr. 5, de hidtil gældende regler for oplysningspligt om ansættelsesforholdets forventede varighed i de tilfælde, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.

Hvis ansættelsen er begrænset i henhold til en opgave, er det vigtigt, at opgavens afslutning kan forudses klart, og at udløbet af ansættelsen konkretiseret således, at det klart knyttes til dette tidspunkt.

Læs mere om tidsbegrænsede ansættelser i vejledningens pkt. 3.4.

### **2.3.6. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt**

Det fremgår af lovens § 3, stk. 2, nr. 6, at arbejdsgiveren skal oplyse vikaransatte om brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.

Vikararbejde reguleres i lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven), hvoraf det fremgår af § 2, nr. 2, at en vikar er en medarbejder, som

har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.

### **2.3.7. Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid**

I lovens § 3, stk. 2, nr. 7, er der som noget nyt indsat en bestemmelse om, at arbejdsgiveren skal oplyse om varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.

Der findes ikke en generel definition af prøvetid i dansk ret, og hvad der nærmere ligger i begrebet vil derfor bero på den konkrete aftale, der indgås mellem arbejdsgiveren og medarbejderen, eller på den kollektive overenskomst eller lovgivning, som måtte gælde for det pågældende ansættelsesforhold.

Som et eksempel på prøvetid kan der nævnes funktionærlovens § 2, stk. 5, jf. stk. 6, hvorefter arbejdsgiveren og medarbejderen kan aftale, at opsigelse i de første tre måneder af ansættelsesforholdet (prøvetiden) kan ske med 14 dages varsel.

Et vilkår om prøvetid i henhold til funktionærloven bør altid fremgå eksplicit af den indgåede ansættelseskontrakt, da det er arbejdsgiveren, som har bevisbyrden for, at en aftale om prøvetid er indgået.

Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, jf. lovens § 3, stk. 4. Medarbejderens retsstilling skal dog fremgå tydeligt af den pågældende lov, administrative bestemmelse, vedtægtsmæssige bestemmelse eller kollektiv overenskomst, så medarbejderen kan få klarlagt sin retstilling.

### **2.3.8. Varigheden af det fravær med løn, som medarbejderen har ret til**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 8, viderefører de hidtil gældende regler for oplysningspligt om medarbejderens rettigheder i henhold til ferieloven. Læs mere om [ferie](#).

Som noget nyt skal arbejdsgiveren også oplyse om medarbejderens rettigheder i forhold til andet fravær, hvor medarbejderen modtager løn, eksempelvis feriefridage, børns sygdom m.v. Læs mere om [fravær og orlov](#).

Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, jf. lovens § 3, stk. 4. Medarbejderens retsstilling skal dog fremgå tydeligt af den pågældende lov, administrative bestemmelse, vedtægtsmæssige bestemmelse eller kollektiv overenskomst, så medarbejderen kan få klarlagt sin retstilling.

Det vil derfor fx ikke være tilstrækkeligt, at der blot henvises til, at lønnen tillægges feriepenge. Det skal i stedet udspecificeres, at der fx er ret til feriegodtgørelse eller ferie med løn ”i henhold til ferieloven”, således at medarbejderen har mulighed for at gøre sig bekendt med sin retstilling.

### **2.3.9. Varigheden af medarbejderens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom**

Arbejdsgiveren skal i henhold til lovens § 3, stk. 2, nr. 9, oplyse om varigheden af medarbejderens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom, hvilket er en videreførelse af de hidtil gældende regler.

Bestemmelsen indebærer, at det skal oplyses, hvilke opsigelsesvarsler og procedurer herfor der gælder i ansættelsesforholdet. Det vil derfor fortsat være tilstrækkeligt, at der henvises til, at opsigelsesvarslerne i funktionærlovens § 2, stk. 2, gælder, eller at der henvises til opsigelsesvarslerne i en konkret kollektiv overenskomst.

### **2.3.10. Den gældende eller aftalte løn, som medarbejderens har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 10, viderefører de hidtil gældende regler for oplysningspligt om den gældende eller aftalte løn, som medarbejderen har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse. Der skal desuden oplyses om tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt i lønnen, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Derudover skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.

Det vil fortsat være tilstrækkeligt, at der i ansættelseskontrakten blot henvises til, at der ydes løn i henhold til en konkret kollektiv overenskomst, hvis lønnen fremgår tydeligt af den. Det skal således være muligt for medarbejderen – på baggrund af henvisningen – at få overblik over sin løn.

Det vil fx være tilstrækkeligt at henvise til, at medarbejderen indplaceres på et bestemt trin i et skema i overenskomsten, hvis dette giver medarbejderen det fornødne overblik. Det er dog et krav for opfyldelse af oplysningspligten ved henvisning til en kollektiv overenskomst, at lønnens størrelse fremgår tydeligt af den pågældende overenskomst.

Inden for områder, hvor der forhandles særlige tillæg, fx på minimallønsområdet, er det således ikke nok at angive, hvad minimallønsatsen er – den personlige løn på starttidspunktet skal oplyses på kroner og øre.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at der (fortsat) ikke kan indfortolkes et krav om særskilt skriftlig meddelelse om lønreguleringer, herunder særligt lønstigninger. Den udvikling i lønnen, som er en umiddelbart forudseelig virkning af den allerede indgåede ansættelseskontrakt, skal som udgangspunkt ikke bekræftes særskilt. En evt. oplysningspligt omkring lønnens størrelse må som hidtil antages at være opfyldt ved den løbende udstedelse af lønsedler.

### **2.3.11. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer**

Loven viderefører i § 3, stk. 2, nr. 11, de hidtil gældende regler for oplysningspligt om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid. Oplysningspligten omfatter også eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor. Hvis der gælder regler for vagtændringer, skal der også oplyses herom.

Oplysningspligten for så vidt angår den ugentlige og daglige arbejdstid vil fx kunne opfyldes ved angivelse af en årsnorm, en absolut ugentlig arbejdstid eller ved angivelse af fremmøde- og sluttidspunkt, medmindre der er tale om et helt eller overvejende uforudsigeligt arbejdsmonster som nævnt i lovens § 3, stk. 2, nr. 12.

Det er endvidere et krav, at det oplyses, om medarbejderen kan pålægges overarbejde, og under hvilke betingelser det vil kunne ske.

Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, jf. lovens § 3, stk. 4. Medarbejderens retstilling skal dog fremgå tydeligt heraf.

### **2.3.12. Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende og uforudsigeligt**

Det fremgår af lovens § 3, stk. 2, nr. 12, at hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette medarbejderen om:

- a) Det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer (hvis nogen) og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,
- b) De referencetimer og -dage, hvor medarbejderen kan pålægges at arbejde, og
- c) Den minimumsvarslingsperiode, som medarbejderen er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.

Hvis det ikke er muligt at angive en fast tidsplan for arbejdet på grund af beskæftigelsens art, fx i tilfælde af kontrakter på tilkaldbasis (ofte benævnt tilkaldevikarer, afløsere, reserver m.v.), vil medarbejderne skulle informeres om, hvordan arbejdstiden fastlægges, herunder i hvilke tidsintervaller de kan blive kaldt på arbejde, og hvilken minimumsvarslingsperiode de skal have inden påbegyndelsen af en arbejdsopgave. Det fremgår af loven, at arbejdsgiveren alene er forpligtet til at oplyse om antallet af garanterede timer, når der i ansættelsesforholdet er indgået aftale herom.

Den udvidede oplysningspligt, der introduceres med loven, gælder alene for ansættelser, hvor arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt. At arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt indebærer ifølge loven, at den tidsmæssige placering ikke er fastlagt eller kun er fastlagt i mindre omfang. Som eksempel herpå kan bl.a. nævnes såkaldte "o-timers kontrakter", hvor arbejdet er helt uforudsigeligt, samt ansættelse på tilkald, hvor medarbejder og arbejdsgiveren ad hoc indgår aftale om en konkret arbejdsopgave.

Hvis der er tale om meget varierende arbejdstid, må arbejdet ifølge loven kunne anskues som helt eller overvejende uforudsigeligt, selvom starttidspunktet for de pågældende arbejdsopgaver eventuelt kendes på forhånd.

Ved arbejde, hvor en mindre del, eksempelvis en lørdagsvagt, ligger fast, men hvor der herudover primært arbejdes på forskellige tidspunkter, der ikke lader sig fastlægge på forhånd (fx tilkald), vil det efter loven bero på en konkret vurdering af den enkelte ansættelse, om arbejdsmonstret må anses for at være helt eller overvejende uforudsigeligt.

### **2.3.16. Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder**

Efter lovens § 3, stk. 2, nr. 3, skal arbejdsgiveren give oplysning om den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.

Oplysning herom vil ifølge loven skulle gives i form af oplysninger, som omfatter antallet af uddannelsesdage, om nogen, som medarbejderen har ret til pr. år, og oplysninger om arbejdsgiverens generelle uddannelsespolitik. Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, jf. lovens § 3, stk. 4. Oplysningerne skal dog fremgå tydeligt heraf.

Hverken loven eller arbejdsvilkårsdirektivet giver konkrete eksempler på, hvad begrebet "uddannelse" dækker over.

### **2.3.17. Kollektive overenskomster**

Lovens § 3, stk. 2, nr. 14, viderefører de hidtil gældende regler om, at en arbejdsgivers orienteringspligt omfatter angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet. Det følger fortsat af bestemmelsen, at såfremt der er tale om en kollektiv overenskomst eller aftale indgået af parter uden for arbejdsgiveren, er arbejdsgiveren forpligtet til at orientere medarbejderen om, hvem parterne er. I ansættelseskontrakten skal overenskomsten derfor angives med sit fulde navn samt de parter, der har indgået overenskomsten, fx en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation. Loven ændrer ikke på, at arbejdsgiveren fortsat ikke er forpligtet til at udlevere en evt. gældende kollektiv overenskomst til medarbejderen.

Oplysningspligten kan efter ovennævnte bestemmelse opfyldes ved at henvise til en kollektiv overenskomst, der ikke er tilgængelig for offentligheden, hvis den er tilgængelig for medarbejderen, som har krav på oplysninger om ansættelsesvilkår. Det kan eksempelvis være, at overenskomsten er tilgængelig for medarbejderen via virksomhedens intranet.

Det følger af loven, at kollektive overenskomster også kan være uskrevne, herunder bestå i form af en kutyme. Hvis de uskrevne aftaler indeholder væsentlige elementer for medarbejderen, skal medarbejderen ligeledes orienteres herom.

### **2.3.18. Socialsikringsinstitutioner**

Det fremgår af lovens § 3, stk. 2, nr. 15, at arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter en orientering af medarbejderen om de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side. Forpligtelsen gælder alene i de tilfælde, hvor det er arbejdsgiverens ansvar at afregne det sociale bidrag.

Oplysninger om sociale sikringsordninger vil skulle omfatte oplysninger om identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, hvor det er relevant.

Arbejdsgiveren vil ikke være forpligtet til at give disse oplysninger, hvor medarbejderen selv vælger socialsikringsinstitutionen.

De fleste danske sociale sikringsordninger er ikke-bidragspligtige, men rent skattefinansierede ordninger. Som eksempel på danske arbejdsgiverbidragspligtige sociale sikringsordninger kan nævnes

ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, en privat tegnet arbejdsforsikring (ved arbejdsulykke) m.v. Det er alene sociale sikringsordninger, som vedrører ansættelsesforholdet, der skal oplyses om.

Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, jf. lovens § 3, stk. 4. Oplysningerne skal dog fremgå tydeligt heraf.

#### **2.4. Andre væsentlige vilkår**

Foruden de ovennævnte minimumsoplysninger skal arbejdsgiveren ifølge lovens § 3, stk. 1, give medarbejderen oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet.

Sådanne væsentlige vilkår kunne fx være:

- Om medarbejderen er omfattet af en ansættelsesklausul, fx en konkurrenceklausul?
- Om medarbejderen har pligt til at acceptere rejsedage?
- Om medarbejderen har pligt til at have gyldigt kørekort?
- Om der gælder et særligt beklædningsreglement hos arbejdsgiveren?

Dansk Erhverv anbefaler desuden, at der henvises til den enhver tid gældende personalehåndbog, hvis der findes en sådan hos arbejdsgiveren.

#### **2.5. Frister**

Ifølge lovens § 3, stk. 1, skal arbejdsgiveren give de oplysninger, der er opregnet i lovens § 3, stk. 2, nr. 1-5, 7 og 10-12, til medarbejderen inden for syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

De oplysninger, der er opregnet i lovens § 3, stk. 2, nr. 6, 8, 9, 13-15, samt andre væsentlige oplysninger, skal gives til medarbejderen senest én måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Arbejdsgivere skal derfor være opmærksomme på, at der gælder to forskellige frister afhængig af kategorien af oplysninger.

Ansættelsesforholdet anses senest for påbegyndt ved den faktiske start for medarbejderens udførelse af arbejde i ansættelsesforholdet.

Nedenfor er indsat en skematisk oversigt over fristerne i loven:

Nr.	Oplysningspunkt, jf. § 3, stk. 2	Frist for oplysning efter 1. arbejdsdag	Hvordan skal oplysningerne gives, jf. § 3, stk. 4
1)	Parternes identitet	7 kalenderdage	Individuelt
2)	Arbejdsstedet	7 kalenderdage	Individuelt
3)	Titel eller beskrivelse	7 kalenderdage	Individuelt
4)	Dato for ansættelsens start	7 kalenderdage	Individuelt
5)	Evt. slutdato (tidsbegrænset ansættelse)	7 kalenderdage	Individuelt
7)	Vilkår for evt. prøvetid	7 kalenderdage	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.
10)	Løn, pension m.v.	7 kalenderdage	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.
11)	Arbejdstid, ændringsregler, overarbejdspligt samt betaling	7 kalenderdage	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.
12)	Vilkår ift. helt eller delvist uforudsigeligt arbejde	7 kalenderdage	Individuelt
6)	Vikaransatte, brugerarbejdsgiverens identitet	1 måned	Individuelt
8)	Varigheden af retten til fravær med løn	1 måned	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.
9)	Opsigelsesvarsler	1 måned	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.
13)	Evt. ret til uddannelse	1 måned	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.
14)	Kollektive overenskomster	1 måned	Individuelt
15)	Sociale sikringsinstitutioner	1 måned	Henvisning til lov, kollektiv overenskomst, aftale m.v.

Der er intet til hinder for, at samtlige oplysninger gives på én gang inden for syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

## 2.6. Oplysningernes form

Oplysningerne skal efter lovens § 3, stk. 3, skriftligt tilgå medarbejderen på en af følgende måder:

- 1) Udleveres og fremsendes på papir.

2) Fremsendes i elektronisk form forudsat at:

- a) oplysningerne er tilgængelige for medarbejderen,
- b) de kan lagres og udskrives, og at
- c) arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

Bestemmelsen indebærer, at oplysningerne vil skulle tilgå medarbejderen skriftligt, herunder at de skal udleveres og fremsendes på papir eller fremsendes i elektronisk form.

Hvis oplysningerne fremsendes elektronisk, vil det være et krav, at de er tilgængelige for medarbejderen, at de kan lagres og udskrives, og at arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse. Det vil efter loven være tilstrækkeligt til opfyldelse af bestemmelsen, at oplysningerne fx gives gennem e-Boks eller på e-mail.

I lighed med den hidtidige ansættelsesbevislov stiller den nye lov ikke krav om, at medarbejderen underskriver det fysiske eller elektroniske dokument, som oplysningerne gives i. Dansk Erhverv anbefaler dog, at det fysiske eller elektroniske dokument underskrives af begge parter forud for ansættelsen. Dels for at sikre, at begge parter er enige om vilkårene for ansættelsesforholdet, dels for at sikre bevis for, at arbejdsgivers oplysningspligt er overholdt.

Bemærk at visse kollektive overenskomster kræver, at et ansættelsesbevis underskrives af medarbejderen. Undersøg derfor, hvad der gælder i den overenskomst, som ansættelsesforholdet måtte være omfattet af. Dansk Erhvervs landsoverenskomster kan findes her: [Overenskomster 2023-2025 \(daskerhverv.dk\)](https://dansk erhverv.dk/overenskomster)

## **2.7. Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst**

Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan arbejdsgiveren i et vist omfang iagttage sin oplysningspligt ved at henvise til den kollektive overenskomst.

Det følger således af lovens § 3, stk. 4, at bortset fra de oplysninger, der er nævnt i lovens § 3, stk. 2, nr. 1-6, 12 og 14, anses pligten til at oplyse medarbejderen om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i det fysiske eller elektroniske dokument henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Det betyder, at oplysningspligten for så vidt angår minimumskravene i lovens § 3, stk. 2, nr. 7-11, 13 og 15, er opfyldt, hvis der i det fysiske eller elektroniske dokument henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

Bemærk dog at en generel henvisning til en kollektiv overenskomst, love, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelser ikke nødvendigvis vil være tilstrækkelig til at opfylde oplysningspligten.

Medarbejderen skal være i stand til at danne sig et overblik over sin retsstilling på baggrund af henvisningen. Det vil kræve, at den pågældende oplysning, som oplysningspligten i lovens § 3, stk. 2, nr. 7-11, 13 og 15, angår, fremgår tydeligt af den kollektive overenskomst, lov, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelse, der henvises til.



Det bemærkes derudover, at oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til en kollektiv overenskomst, der ikke er tilgængelig for offentligheden, hvis den er tilgængelig for medarbejderen, som har krav på oplysninger om ansættelsesvilkår. Det kan eksempelvis være, at overenskomsten er tilgængelig for medarbejderen via virksomhedens intranet.

### **3. Vælg den rigtige ansættelseskontrakt**

Når man skal vælge den rigtige ansættelseskontrakt, er det vigtigt at forholde sig til en række forskellige forhold og ansættelsesformer.

Der skal bl.a. tages stilling, om ansættelsen er omfattet af funktionærloven, om arbejdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, om ansættelsen sker på fuld tid, deltid og/eller tidsbegrænset. Derudover skal man være opmærksom på, om der er tale om nogle særlige medarbejdergrupper, eksempelvis direktør eller leder, elev, en form for støttet beskæftigelse m.v.

Alle disse forhold kan have indflydelse på, hvordan den endelige ansættelseskontrakt skal udformes. I det følgende gennemgås nogle af de væsentligste forhold, som man skal være opmærksom på i forbindelse med valg og udformning af en ansættelseskontrakt.

På [denne side](#) kan man finde Dansk Erhvervs standard ansættelseskontrakter samt forskellige branchespecifikke ansættelseskontrakter. Dansk Erhverv arbejder i øjeblikket på at opdatere de enkelte ansættelseskontrakter, som snarest vil være tilgængelige på hjemmesiden.

#### **3.1. Er ansættelsen omfattet af funktionærloven?**

Funktionærloven gælder for medarbejdere, der opfylder følgende betingelser:

1. Arbejder i en tjenestestilling
2. Arbejder mere end otte timer om ugen i gennemsnit
3. Er beskæftiget med funktionærarbejde.

##### *Ad 1) Tjenestestilling*

Medarbejderen skal være underlagt arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse, dvs. arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.

##### *Ad 2) Arbejder mere end otte timer om ugen i gennemsnit*

De otte timer beregnes som et gennemsnit over en given periode. En medarbejder, der i nogle uger arbejder mere end otte timer, får derfor ikke funktionærstatus, hvis medarbejderen i andre perioder arbejder mindre end otte timer, hvis blot gennemsnittet holdes på otte timer pr. uge eller derunder.

##### *Ad 3) Funktionærarbejde*

Medarbejderen skal udføre såkaldt funktionærarbejde, fx:

- Butiksarbejde, kontorarbejde, lagerekspedition og salg
- Teknisk arbejde, fx tekniske tegnere, maskinteknikere, laboranter, reklametegnere, kontrolopgaver m.v.
- Klinisk arbejde, fx læger, sygeplejerske m.v.
- Ledelse

Medarbejdere, der opfylder disse betingelser og derved er omfattet af funktionærloven, vil altid have rettigheder efter loven. Det gælder uanset, hvad der er aftalt i ansættelseskontrakten.

Funktionærloven giver bl.a. ret til længere opsigelsesvarsler og løn under sygdom.

Hvis ansættelsen ikke er omfattet af funktionærloven, kan arbejdsgiveren i vidt omfang frit aftale ansættelsesvilkårene med medarbejderen – dog med respekt af aftalelovens regler. Det gælder dog ikke, hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst.

### **3.2. Er arbejdet omfattet af en kollektiv overenskomst?**

Hvis arbejdsgiveren har tiltrådt en kollektiv overenskomst, skal de medarbejdere, der udfører arbejde omfattet af overenskomsten, have rettigheder herefter. En kollektiv overenskomst indeholder typisk regler om arbejdstid, løn og tillæg, pension, ferie/feriefridage, graviditet og barsel, opsigelse m.v.

På nogle overenskomstområder, eksempelvis Lageroverenskomsten, Transportoverenskomsten, Serviceoverenskomsten m.v. er det aftalt, at der skal anvendes standard ansættelseskontrakter. De branchespecifikke ansættelseskontrakter kan findes på [Dansk Erhvervs hjemmeside](#).

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som er omfattet af en overenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration, skal anvende [det af parterne godkendte ansættelsesbevis](#).

Dansk Erhverv arbejder i øjeblikket på at opdatere de enkelte ansættelseskontrakter, som snarest vil være tilgængelige på hjemmesiden.

Hvis en medarbejder både er omfattet af funktionærloven og af en kollektiv overenskomst, har medarbejderen rettigheder efter begge regelsæt.

### **3.3. Deltidsansættelse**

I udgangspunktet kan det frit aftales med en medarbejder, om ansættelsen skal ske på fuld tid eller på deltid, og i tilfælde af deltid, hvor mange timer medarbejderen skal arbejde.

Hvis ansættelsen er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan aftalefriheden dog være begrænset, fx ved et krav i overenskomsten om en mindste ugentlig eller daglig arbejdstid.

Medarbejdere, der arbejder på deltid, har som udgangspunkt ret samme vilkår og goder som medarbejdere, der arbejder på fuld tid. Deltidsansattes vilkår og goder beregnes forholdsmæssigt i forhold til en fuldtidsansat, det såkaldte ”pro rata temporis”-princip.

Det er ikke lovligt at forskelsbehandle en medarbejder ansat på deltid, alene fordi vedkommende er ansat på deltid.

### 3.4. Tidsbegrænset ansættelse

Nogle gange kan der være et behov for at ansætte en ny medarbejder i en tidsbegrænset periode, fx til et projekt eller i et barselsvikariat. Der er tale om en tidsbegrænset ansættelse, når ansættelsesforholdet er fastsat til at udløbe:

- på en bestemt dato,
- når en given opgave er løst, eller
- når en bestemt begivenhed indtræder.

En tidsbegrænset ansættelse kan forlænges, hvis der er en objektiv grund til det. Det gælder fx en forlængelse,

- 1) der skyldes uforudseelige forhold som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,
- 2) der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller
- 3) der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

En tidsbegrænset ansat, hvis rettigheder er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger har som udgangspunkt samme rettigheder som medarbejdere ansat i tidsubegrænsede stillinger. Det gælder i forhold til løn, arbejdstider og andre goder. Dog er det lovligt at betinge visse vilkår af, at medarbejderen har en given anciennitet i arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren har en pligt til at informere en tidsbegrænset ansat om ledige faste stillinger hos arbejdsgiveren.

### 3.5. Elever

For ansættelse af elever med en uddannelsesaftale gælder der særlige regler. Ansættelsen skal ske på en særlig blanket (uddannelsesaftalen).

Oplysninger om ansættelse af elever, uddannelsesaftaler m.v. er tilgængelig på [Dansk Erhvervs hjemmeside](#).

## 4. Ændringer i ansættelsesforholdet

Arbejdsgiveren skal ved ændringer af ansættelsesvilkår som udgangspunkt give medarbejderen skriftlig besked herom.

Oplysning om ændringer kan ske ved en ny udstedelse af det eller de i lovens § 3, stk. 3, nævnte dokumenter (på papir eller i elektronisk form, se vejledningens pkt. 2.6) eller ved udstedelse af et dokument i overensstemmelse hermed, som indeholder den pågældende ændring.

Pligten til at meddele ændringer gælder ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ar-

bejdsgiveren efter loven kan henvise til. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen kan orientere sig om ændringen i de pågældende love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst. Resultatet af ændringen skal derfor fremgå tydeligt.

Hvis der fx er tale om en ændring af lønnen i en kollektiv overenskomst, vil ændringen skulle fremgå tydeligt af den pågældende overenskomst. Lønnen kan fx være opstillet i et skema eller et lønbilag, hvor medarbejderen kan danne sig et overblik over sin løn. Arbejdsgiveren skal derfor ikke orientere særskilt om en beløbsmæssig opdatering i en kollektiv overenskomst.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at der (fortsat) ikke kan indfortolkes et krav om særskilt skriftlig meddelelse om lønreguleringer, herunder særligt lønstigninger. Den udvikling i lønnen, som er en umiddelbart forudseelig virkning af den allerede indgåede ansættelseskontrakt, skal som udgangspunkt ikke bekræftes særskilt. En evt. oplysningspligt omkring lønnens størrelse må som hidtil antages at være opfyldt ved den løbende udstedelse af lønsedler.

Efter lovens § 5, stk. 1, 1. pkt., skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringerne træder i kraft, give medarbejderen skriftlig besked herom.

Arbejdsgiveren skulle efter den hidtidige ansættelsesbevislov orientere om ændringerne senest én måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft.

#### *Væsentlige vilkårsændringer*

Væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene kan normalt gennemføres med et varsel, der svarer til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel i ansættelsesforholdet.

Hvis vilkårsændringen indebærer en ændring til ulempe eller skade for medarbejderen, er det som udgangspunkt en væsentlig vilkårsændring.

*Eksempler på væsentlige vilkårsændringer:* Ændringer i den ugentlige arbejdstid, degradering, lønreduktion, forringelse af indtjeningsmuligheder, mistet funktionærstatus m.v.

*Eksempler på ikke-væsentlige ændringer:* Indførelse af reglementer på arbejdspladsen, såsom rygepolitik og personalepolitik m.v., ændringer i arbejds gange og tilrettelæggelsen af arbejdet m.v.

Hvorvidt en vilkårsændring er væsentlig eller ej, skal vurderes individuelt og vil altid bero på en konkret vurdering. Eksempelvis vil en ændring i arbejdsstedets placering måske være væsentlig for én medarbejder men ikke nødvendigvis for en anden, som er bosat tættere på det nye arbejdssted.

Hvis man er i tvivl om, hvorvidt en ændring er væsentlig, kan Dansk Erhverv kontaktes, før ændringen gennemføres/varsles.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at acceptere de nye vilkår, betragtes varslingen som en opsigelse af ansættelsesforholdet fra arbejdsgiverens side. Væsentlige ændringer kan fx gennemføres ved at give medarbejderen et varslingsbrev, som ved accept af ændringen underskrives og derefter indgår som et tillæg til ansættelseskontakten. Den varslede ændring træder herefter i kraft ved udløbet af det individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Hvis medarbejderen ikke accepterer ændringen, vil varslingen blive sidestillet med en opsigelse. Opsigelsen anses som udgangspunkt for at være afgivet, når varslingsbrevet er kommet frem til medarbejderen.

I visse tilfælde kan en væsentlig ændring gennemføres med omgående virkning. I så fald skal arbejdsgiveren kompensere medarbejderen økonomisk eller i form af afkorting af arbejdstiden. Hvis man ønsker at gennemføre en væsentlig ændring med omgående virkning, anbefaler Dansk Erhverv, at du får rådgivning herom forinden.

En arbejdsgiver, der ønsker at varsle væsentlige vilkårsændringer, bør så konkret som muligt beskrive de nye vilkår, så medarbejderen kan vurdere, om ændringerne er så væsentlige, at pågældende vil anse sig for opsagt.

### *Ændringens saglighed*

Da medarbejderen kan betragte varslingen af væsentlige vilkårsændringer som en opsigelse fra arbejdsgiverens side, skal varslingen være sagligt begrundet i enten arbejdsgiverens eller medarbejderens forhold.

Er ændringen ikke sagligt begrundet, kan arbejdsgiveren risikere at skulle betale en godtgørelse for usaglig opsigelse til medarbejderen, fx efter reglerne i funktionærloven eller Hovedaftalen mellem DA og FH.

## **5. Udstationerede medarbejdere – oplysningspligt**

Den hidtidige ansættelsesbevislovs § 3, stk. 1, stiller krav om, at en medarbejder, der skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, hvor arbejdets varighed overstiger én måned, skal modtage det eller de dokumenter, der er nævnt i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 3, inden afrejse. Der stilles desuden krav om, at medarbejdere ved udførelse af deres arbejde i udlandet skal modtage supplerende oplysninger. Omfanget af den eksisterende oplysningspligt for udstationerede medarbejdere i ansættelsesbevislovens § 3, stk. 1, udvides med lovens § 4.

Læs mere om [udstationeringsregler](#).

### **5.1. Hvilke medarbejdere?**

Det følger af lovens § 4, stk. 1, 1. pkt., at hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end den, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal de i lovens § 3, stk. 2 og stk. 3, nævnte dokumenter være medarbejderen i hænde inden afrejsen.

Det bemærkes i loven, at der kan være udfordringer for en arbejdsgiver med at skaffe informationerne, der kræves i lovens § 3, stk. 3, nr. 15 (oplysninger om social sikring), idet den pågældende værtsmedlemsstat skal kontaktes. I disse tilfælde vil det være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har kontaktet værtsmedlemsstaten og igangsat indhentning af 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.

Formålet med bestemmelsen er ifølge loven at sikre, at medarbejdere er bekendt med deres rettigheder i det pågældende ansættelsesforhold inden afrejse til udlandet. Bestemmelsen vil medføre, at fristen for arbejdsgiverens afgivelse af de oplysninger, der som minimum kræves afgivet til medarbejderen i lovens § 3, stk. 2, skal afgives inden afrejsen, frem for den almindelige frist i lovens § 3, stk. 1, 2. og 3. pkt., på henholdsvis syv kalenderdage og én måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

### **5.2. Hvilke oplysninger?**

Lovens § 4, stk. 1, 2. pkt., indebærer, at udover de oplysninger, der skal gives medarbejderen efter lovens § 3, stk. 2 og 3, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede medarbejders vedkommende, når disse er udrejst i mindst fire uger, mindst indeholde følgende supplerende oplysninger:

- 1) Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.
- 2) Den valuta som lønnen udbetales i.
- 3) I givet fald de fordele i kontakter og naturalier vedrørende arbejdsopgaverne, der er forbundet med opholdet i udlandet vedrørende arbejdsopgaverne.
- 4) Oplysninger om hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i givet fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.
- 5) Om der tages skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Der vil således med loven blive stillet yderligere krav til, hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal meddele medarbejderen inden afrejse. Dette sker for at sikre, at medarbejderen er bekendt med sine vilkår under udstationeringen.

### **5.3. Udstationeringer omfattet af udstationeringsdirektivet**

I henhold til lovens § 4, stk. 2, skal der for udstationerede medarbejdere, som er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1996/71/EF (udstationeringsdirektivet), ifølge loven under alle omstændigheder underrettes om:

- 1) Den løn, som medarbejderen er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.
- 2) Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.
- 3) Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Hvis arbejdsgiverens udstationering af en medarbejder er omfattet af udstationeringsdirektivet, medfører lovens § 4, stk. 2, at arbejdsgiveren skal give de i stk. 2 nævnte oplysninger, uanset om udstationeringen har en varighed på mindst fire uger.

#### **5.4. Henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster**

Lovens § 4, stk. 3, betyder, at de oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 (valuta), og stk. 2, nr. 1 (løn), kan gives i det eller de i lovens § 2, stk. 3, nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

En generel henvisning til en kollektiv overenskomst, love, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelser vil ifølge loven ikke nødvendigvis være tilstrækkelig til at opfylde oplysningspligten. Dette skyldes, at medarbejderen skal være i stand til at danne sig et overblik over sin aflønning på baggrund af den konkrete henvisning.

Hvis oplysningspligten vedrørende valuta og løn skal opfyldes ved en henvisning, kræver det ifølge loven, at den pågældende oplysning fremgår tydeligt af den kollektive overenskomst, lov, administrative bestemmelse eller vedtægtsmæssige bestemmelse, der henvises til.

## **6. Nye minimumsrettigheder**

### **6.1. Generelt om nye minimumsrettigheder**

En af nyskabelserne i loven er de nye materielle mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår. Loven regulerer således ikke alene mindstekravene til indholdet af ansættelseskontrakten, men fastsætter ligeledes en række materielle rettigheder, fx et maksimum over en eventuel prøvetids længde, som medarbejdere efter lovens ikrafttræden vil have i ansættelsesforholdet.

De nye mindstekrav tildeles både medarbejdere ansat før og efter lovens ikrafttræden. Det er derfor Dansk Erhverv anbefaling, at arbejdsgivere allerede nu gennemgår ansættelseskontrakter m.v. for at sikre sig, at der ikke er dele heraf, der er i strid med de nye regler for fx bibeskæftigelse. De enkelte minimumsrettigheder findes i lovens §§ 6-11 og vil blive gennemgået nedenfor.

Det følger af lovens § 1, stk. 5, at lovens bestemmelser om minimumsrettigheder ikke finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område, og som sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende medarbejdere. Se vejledningens pkt. 6.8.

### **6.2. Maksimal varighed af prøvetid**

#### **6.2.1. Prøvetid i et ansættelsesforhold**

Efter lovens § 6, stk. 1, følger det, at når der anvendes prøvetid i et ansættelsesforhold, kan prøvetiden ikke være længere end seks måneder. Adgangen til at aftale prøvetid på tre måneder efter funktionærloven berøres således ikke af bestemmelsen i loven, og det er derfor alene varighed af prøvetid uden for funktionærlovens område, der begrænses i bestemmelsen.

Loven indeholder ikke nogen nærmere definition af prøvetid. Udgangspunktet er derfor den almindelige forståelse, hvorefter prøvetid er en periode, hvor der gælder en særlig undtagelse til de almindeligt gældende opsigelsesvarsler. En sådan prøvetid kan efter lovens ikrafttræden ikke være længere end seks måneder.

### **6.2.2. Tidsbegrænsede ansættelser**

Det fremgår af lovens § 6, stk. 2, at der, foruden førnævnte begrænsning af varigheden af prøvetiden, ligeledes er en yderligere begrænsning af prøvetidens varighed i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Ifølge loven kan prøvetiden i tidsbegrænsede ansættelsesforhold således ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden. Lovens § 6, stk. 2, indebærer derfor, at hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse af et års varighed, kan prøvetiden højst være på tre måneder.

Ovenstående bestemmelse gælder alene medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven. Det vil sige, at funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6, vedrørende prøvetid ikke berøres af lovens § 6, stk. 2. Det vil således fortsat være muligt at aftale tre måneders prøvetid for funktionærer, selvom den tidsbegrænsede funktionæransættelse alene har en varighed på fire måneder.

Det fremgår dog af bemærkningerne til loven, at denne undtagelse ikke gælder medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven i udgangspunktet (se vejledningens pkt. 3.1), men som via aftale er tillagt funktionærrettigheder. For disse medarbejdere kan prøvetiden således ikke overstige en fjerdedel af den samlede ansættelsestid.

### **6.2.3. Elever**

Det følger af erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3, at hvis en elev eller lærling er fraværende i mere end en måned af prøvetiden grundet skoleophold, sygdom eller har fravær efter barselloven, forlænges prøvetiden svarende til fraværperioden.

Der er med loven ikke påtænkt ændringer i forhold til erhvervsuddannelseslovens muligheder for forlængelse af prøvetiden i forbindelse med fravær. I tilfælde hvor en elev eller lærling eksempelvis er sygemeldt i en længere periode, kan prøvetiden således godt udstrækkes til at vare mere end seks måneder.

Læs mere om [elever](#).

## **6.3. Bibeskæftigelse**

Det fremgår af lovens § 7, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må hindre en medarbejder i at tage sideløbende ansættelse eller på den baggrund behandle medarbejderen ugunstigt, hvis medarbejderen fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en af arbejdsgiveren fastlagt tidsplan. Det er således udgangspunktet, at medarbejdere har ret til at tage arbejde ved siden af et bestående ansættelsesforhold, hvis dette ekstra arbejde kan passes, uden at det går ud over fremmødet i det job, som medarbejderen allerede har.

Dette udgangspunkt fraviges dog i lovens § 7, stk. 2, hvoraf det fremgår, at lovens § 7, stk. 1, ikke finder anvendelse, hvis omstændighederne ved det pågældende arbejde, såsom hensyn til sundhed



og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning eller at undgå interessekonflikter, indebærer, at beskæftigelse som nævnt i stk. 1 er uforenelig med det bestående ansættelsesforhold. Der kan være tale om forskellige forhold af den nævnte karakter, som gør, at retten til at tage sideløbende ansættelse må vige, og de eksempler, som er nævnt i lovens § 7, stk. 2, er ikke udtømmende.

Det er således muligt at fastsætte begrænsninger i medarbejderes mulighed for at varetage bibeskæftigelse af objektive grunde såsom sundhed og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i offentlig forvaltning eller undgåelse af interessekonflikter. En begrænsning af muligheden for at påtage sig bibeskæftigelse skal være saglig og ske under afvejning mellem arbejdsgiverens og medarbejderens interesser.

Dansk Erhverv udarbejder nye standardklausuler vedrørende begrænsning af bibeskæftigelse.

I forhold til medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster, skal man være opmærksom på, at en begrænsning i forhold til at søge bibeskæftigelse skal være saglig og ske under afvejning mellem virksomhedens og medarbejderens interesser. Se vejledningens pkt. 6.8.

#### **6.4. Minimumsforudsigelighed i arbejdet**

Lovens § 8 angiver, hvornår medarbejdere, som har et arbejdsmonster, som er helt eller overvejende uforudsigeligt, kan pålægges at arbejde samt varsling i den forbindelse. Derudover følger det af bestemmelsen, at medarbejdere kan have ret til kompensation, hvis en planlagt arbejdsopgave aflyses af arbejdsgiveren.

Ifølge lovens § 8, stk. 1, kan en arbejdsgiver alene pålægge en medarbejder, som har et arbejdsmonster, som er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- 1) arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og referencedage, jf. lovens § 2, nr. 3, og
- 2) medarbejderen er blevet varslet om arbejdsopgaven med det varsel, som medarbejderen har modtaget oplysning om i overensstemmelse med lovens § 3, stk. 2, nr. 12, litra c.

Såfremt ovennævnte betingelser ikke er opfyldt, har medarbejderen ret til at afvise arbejdsopgaven uden negative følger, jf. lovens § 8, stk. 2.

Bestemmelsen er således ikke til hinder for, at en arbejdsgiver tilbyder en medarbejder at arbejde uden for de tidsrum, der er oplyst, eller med et kortere varsel end oplyst, men i så fald kan medarbejderen afslå den tilbudte arbejdsopgave, uden at dette afslag må få negative følger.

Medarbejderen kan afvise en arbejdsopgave, hvis kun én af betingelserne i lovens § 8, stk. 1, er opfyldt, og henvisningen til stk. 1 indebærer herudover, at retten til at afvise en arbejdsopgave i henhold til lovens § 8 alene vedrører medarbejdere, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt.

### *Kompensation*

Bliver en arbejdsopgave, der allerede er aftalt mellem arbejdsgiveren og medarbejderen, annulleret efter udløbet af en rimelig frist, skal arbejdsgiveren kompensere medarbejderen herfor, jf. lovens § 8, stk. 3.

Kompensationen efter lovens § 8, stk. 3, udmåles konkret efter sagens omstændigheder, herunder hvornår aflysningen finder sted, fx før eller ved fremmøde. Henvisningen til de konkrete omstændigheder indebærer, at en kompensation skal udmåles i overensstemmelse med gældende praksis efter dels funktionærlovens § 3, stk. 1 og 2, dels gældende fagretlig praksis, hvor det er relevant.

### **6.5. Medarbejdere på tilkaldebasis og lignende**

Med lovens § 9 fastsættes der en formodningsregel, som indebærer, at en medarbejder, som er ansat på tilkaldebasis eller lignende i en periode ud over tre måneder, antages at have indgået en ansættelsesaftale. Aftalen indeholder det minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af medarbejderen i de seneste fire uger, hvis ikke arbejdsgiveren godtgør, at der ikke er indgået en sådan ansættelsesaftale.

I opgørelsen indgår ikke perioder med fravær som fx ferie, sygdom og barsel, således at opgørelsen af perioden forlænges med uger uden fravær.

Formodningsreglen indebærer ikke, at en medarbejder ikke kan arbejde på tilkaldebasis uden et fast minimumstimental ud over tre måneder. Arbejdsgiveren skal dog kunne godtgøre, at der ikke er indgået aftale om ansættelse med et minimumstimental som nævnt. Det kan eksempelvis indgå i bevisvurderingen, om arbejdsgiveren kan fremlægge et ansættelsesbevis, hvor det klart fremgår, at der ikke er aftalt et minimumstimental som nævnt, og om der er udført arbejde i overensstemmelse med det i dette ansættelsesbevis anførte.

Vurderingen af, om arbejdsgiveren har løftet bevisbyrden og afkræftet formodningen, kan foretages af de almindelige domstole, jf. lovens § 12, stk. 2.

### **6.6. Ret til at anmode om mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår**

Med lovens § 10, stk. 1, indføres en mulighed for medarbejderen til at anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvis:

1. Medarbejderen har været ansat i 6 måneder,
2. Medarbejderen har udstået sin prøvetid, og
3. Arbejdsgiveren anvender en ansættelsesforhold med mere trygge og forudsigelige arbejdsvilkår.

Om den sidstnævnte betingelse er opfyldt, vil bero på en konkret vurdering i forhold til den enkelte arbejdsgiver.

Efter lovens § 10, stk. 2, har en medarbejder, som har fremsat en anmodning efter § 10, stk. 1, krav på et skriftligt og begrundet svar på anmodningen senest en måned efter, at anmodningen er modtaget (se dog lovens § 10, stk. 3 og 4). Såfremt arbejdsgiveren er omfattet af regler, som fastsætter, at ledige stillinger skal slås op, vil besvarelse af anmodningen i givet fald kunne ske med henvisning til disse regler samt oplysning om mulighederne for at søge sådanne stillinger.

Det er ikke et krav, at medarbejderens anmodning efter lovens § 10, stk. 1, er afgivet skriftligt, men af bevismæssige årsager kan dette være hensigtsmæssigt, så der ikke opstår tvivl om, hvorvidt anmodningen er besvaret inden for fristen eller ej.

#### *Kun én gang årligt*

En medarbejder har alene krav på et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiveren én gang årligt. Dette indebærer, at såfremt en anmodning efter lovens § 10, stk. 1, afgives fx seks måneder efter, at arbejdsgiveren sidst har besvaret en sådan anmodning, er arbejdsgiveren ikke forpligtet til at besvare anmodningen, jf. lovens § 10, stk. 3.

#### *Virksomheder, hvor arbejdsgiveren er en fysisk person eller har mindre end 35 ansatte*

Der gælder en forlænget frist på tre måneder til besvarelse af en anmodning efter lovens § 10, stk. 1, for virksomheder, hvor arbejdsgiveren er en fysisk person, eller hvor antallet af ansatte er mindre end 35, jf. lovens § 10, stk. 4.

### **6.7. Obligatorisk uddannelse**

Det følger af lovens § 11, at hvis arbejdsgiveren i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster skal tilbyde en medarbejder uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for medarbejderen, tælle som arbejdstid i ansættelsesforholdet og så vidt muligt foregå i medarbejderens sædvanlige arbejdstid.

Bestemmelsen sikrer, at udgifter til uddannelse ikke afholdes, tilbageholdes eller fradrages medarbejderens løn, og at alle medarbejdere – herunder personer i atypiske ansættelsesforhold – får tilbudt en sådan uddannelse på lige vilkår.

### **6.8. Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst**

Det følger af lovens § 1, stk. 5, at lovens §§ 6-11 (minimumsrettigheder vedrørende arbejdsvilkår) ikke finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område, og som sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende medarbejdere.

Såvel tiltrædelses- som virksomhedsoverenskomster kan anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil først og fremmest være repræsentativiteten på medarbejdersiden, som vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes for indgået af en mest repræsentativ part. Denne vurdering må – med støtte i loven – foretages på landsplan, da det alene er de landsdækkende overenskomster, herunder tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som kan indebære, at §§ 6-11 ikke finder anvendelse.

Spørgsmålet om, hvilke overenskomster der kan anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, må afgøres på grundlag af en konkret vurdering, og loven henviser i den forbindelse til vikarloven, som i § 3, stk. 5, rummer et tilsvarende repræsentativitetskrav.

Arbejdsretten er i loven tillagt kompetence til at afgøre spørgsmål om, hvorvidt en given overenskomst opfylder kravet. Det fremgår af loven, at der ved vurderingen kan tages udgangspunkt i, (i) hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten,

har, og (ii) hvor mange, der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisations overenskomster.

I forbindelse med OK2023 har parterne på en række overenskomstområder indgået aftale om implementering af mindstevilkårene ved at konstatere, at overenskomsten allerede sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål. Dermed finder lovens §§ 6-11 i princippet ikke anvendelse, jf. undtagelsen i lovens § 1, stk. 5. Dette indebærer dog fx ikke, at virksomhederne frit kan forbyde bibeskæftigelse, idet de almindelige regler i fx funktionærloven og reglen om ledelsesret i Hovedaftalen mellem DA og FH fortsat finder anvendelse. Hovedaftalens regler om ledelsesret sikrer medarbejderne mod vilkårlighed og usaglige begrænsninger, hvilket også omfatter forbud mod bibeskæftigelse.

Dansk Erhvervs landsoverenskomster kan findes her: [Overenskomster 2023-2025 \(danskeerhverv.dk\)](https://overenskomster2023-2025.danskerhverv.dk).

## **7. Manglende overholdelse - sanktioner og beskyttelse mod ugunstig behandling**

Reglerne om medarbejderes klageadgang, beskyttelse mod ugunstig behandling, bevisbyrde og sanktioner, herunder tilkendelse af en godtgørelse, findes i lovens §§ 12-15.

### **7.1. Klageadgang, domstolsprøvelse og/eller fagretlig behandling**

Efter lovens § 12, stk. 1, kan Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg træffe afgørelse om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter lovens § 16, stk. 4.

Adgangen for en medarbejder til at indbringe sager for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vedrørende overholdelse af oplysningspligten videreføres således fra den hidtidige ansættelsesbevislov.

En medarbejder har også mulighed for – evt. på baggrund af en afgørelse fra udvalget – at anlægge en retssag ved de almindelige domstole mod arbejdsgiveren med krav om en godtgørelse.

I lovens § 12, stk. 2, bestemmes det, at spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin forpligtelse i forhold til at sikre medarbejdere de vilkår, der er angivet i lovens §§ 6-11 (mindstekravene vedrørende arbejdsvilkår), skal afgøres ved de almindelige domstole. Disse sager kan således ikke indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Endelig følger det af lovens § 12, stk. 3, at spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i lovens § 1, stk. 5, hvorefter §§ 6-11 ikke finder anvendelse, er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten. Spørgsmål om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af medarbejdere sikres, afgøres dog ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.

For medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i lovens § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse efter lovens § 13 afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om overholdelse af oplysningspligten ikke behandles fagretligt. Bestemmelsen indebærer, at medarbejdere, der er sikret de direktivmæssige rettigheder vedrørende oplysningspligt i medfør af en kollektiv overenskomst, men som ikke får behandlet en sag herom fagretligt, skal have mulighed for at gøre deres rettigheder gældende og eventuelt blive tilkendt en godtgørelse, hvis deres rettigheder er krænket.

## 7.2. Manglende overholdelse af oplysningspligt og godtgørelse

Det følger af lovens § 13, stk. 1, at hvis en medarbejders rettigheder efter lovens § 16, stk. 4, er blevet krænket, kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse.

Godtgørelsen kan udgøre op til 13 ugers løn og fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for medarbejderen. Godtgørelsen er skattefri for medarbejderen og ikke-fradragsberettiget for arbejdsgiveren.

Hvis der foreligger skærpende omstændigheder, kan godtgørelsen forhøjes til op til 20 ugers løn. Modsat kan godtgørelsen højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet, jf. lovens § 13, stk. 2.

Det godtgørelsesniveau, som er fastsat i ansættelsesbevisloven for arbejdsgiverens manglende overholdelse af oplysningspligten, videreføres således med loven.

### 7.2.1. Principperne for godtgørelsesudmåling

Ifølge loven er der ikke tilsigtet ændringer i gældende ret for så vidt angår godtgørelsesniveauet, og derfor er de principper for udmåling af en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, som blev fastsat af Højesteret i dommen af 17. december 2020 (UfR 2011.805), fortsat relevante.

I dommen fastslog Højesteret, at udmåling af en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven som udgangspunkt bør ske efter følgende principper:

Hvis et ansættelsesbevis er behæftet med en eller flere mangler, som er undskyldelige og uden konkret betydning for medarbejderen, skal en godtgørelse fastsættes i intervallet fra 0 til 1.000 kr.

Foreligger der i øvrigt mangler ved et ansættelsesbevis, eller er et sådant ikke udstedt, uden at forholdet har haft konkret betydning for medarbejderen, bør en godtgørelse som udgangspunkt fastsættes til et beløb på op til 5.000 kr., afhængig af forholdets karakter. I mangel af særlige holdpunkter for at gå op eller ned bør godtgørelsen fastsættes til 2.500 kr. For at gå ned – og eventuelt efter omstændighederne helt undlade at tilkende en godtgørelse – taler, at arbejdsgiveren uden videre retter for sig, efter at forholdet er påtalt. Et moment, som taler for at gå op, kan omvendt være, at arbejdsgiveren undlader dette.

I tilfælde, hvor der er opstået tvist om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor, som en korrekt opfyldelse af oplysningspligten kunne have afværget, bør en godtgørelse som udgangspunkt fastsættes til et beløb på op til 10.000 kr., afhængig af forholdets karakter og betydning. I mangel af særlige holdpunkter for at gå op eller ned bør godtgørelsen fastsættes til 7.500 kr. Som momenter, der taler for at gå op, kan fx nævnes, at ansættelsesbeviset indeholder vilkår, som er vildledende i forhold til medarbejderens retsstilling efter lov eller overenskomst, at pligtforsømmelsen konkret har medført risiko for tab af rettigheder, herunder for tab af ikke ubetydelige lønbeløb, at der ikke er tale om et enkeltstående tilfælde, eller at arbejdsgiveren ikke har rettet for sig, efter at forholdet er blevet påtalt. Omvendt taler det for at gå ned, at forholdet er af mindre betydning eller undskyldeligt, eller at der er tale om et enkeltstående tilfælde.

Foreligger der skærpende omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå medarbejderens rettigheder eller vedholdende passivitet over for gentagne opfordringer til at udstede et ansættelsesbevis, kan godtgørelsen udmåles til et beløb på op til 20 ugers løn, afhængig af manglens eller manglernes karakter og betydning. Udmåling af godtgørelser på over 25.000 kr. bør dog være forbeholdt særligt grove tilfælde, som samtidig har udsat medarbejderen for risiko for at lide betydelige tab.

Foreligger der flere successive overtrædelser af ansættelsesbevisloven, fx hvor en medarbejder har modtaget flere ansættelsesbeviser, som er behæftet med mangler, bør der foretages en samlet konkret vurdering.

### 7.2.2. Nachfrist i kollektive overenskomster

For medarbejdere, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil der ofte i overenskomsten være aftalt en regel om såkaldt "nachfrist".

En sådan regel indebærer, at arbejdsgiveren inden for en given frist (fx fem eller 15 dage) kan nå at rette op på fejl i et ansættelsesbevis, uden at der skal betales en godtgørelse til medarbejderen. Denne mulighed er i visse overenskomster kun til stede i det løbende ansættelsesforhold.

I Butiksoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL er det fx bestemt, at hvis mangler ved et ansættelsesbevis er rettet, eller hvis et manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden fem arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

En tilsvarende bestemmelse findes i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK HANDEL.

I Lageroverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen er der en nachfrist på 15 dage.

En evt. nachfrist fremgår af den overenskomst, som arbejdsgiveren måtte være omfattet af. Dansk Erhvervs landsoverenskomster kan findes her: [Overenskomster 2023-2025 \(danskeerhverv.dk\)](https://danskeerhverv.dk/overenskomster).

### 7.3. Krænkelse af minimumsrettigheder og godtgørelse

Som en nyskabelse fremgår det af lovens § 14, stk. 1, at hvis en medarbejder har fået sine rettigheder i henhold til loven krænket, kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen er skattefri for medarbejderen og ikke-fradragsberettiget for arbejdsgiveren.

I modsætning til godtgørelserne for overtrædelse af oplysningspligten er godtgørelsesniveauet for krænkelse af mindsterettighederne ikke reguleret i loven. Det fremgår dog af loven, at godtgørelsens størrelse skal fastsættes af domstolene på baggrund af de konkrete omstændigheder og ud fra praksis vedrørende tilkendelse af godtgørelse efter anden ansættelsesretlig lovgivning, eksempelvis lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

Højesteret har i dommen af 14. november 2017 (UfR 2018.763) fastsat principperne for udmåling af en godtgørelse for overskridelse af 48-timers grænsen i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

Højesteret udtalte, at en sådan godtgørelse som udgangspunkt bør udmåles til 25.000 kr., medmindre der er særlige holdepunkter for at gå op eller ned.

Formildende omstændigheder, der taler for at udmåle en godtgørelse under 25.000 kr. eller i særlige tilfælde ingen godtgørelse, kan fx være, at overskridelsen af 48-timers grænsen er bagatelagtig, eller at der i øvrigt er tale om en enkeltstående, tilfældig eller undskyldelig overskridelse, og arbejdsgiveren straks har taget skridt til at undgå gentagelser.

Skærpende omstændigheder, der taler for at udmåle en godtgørelse på over 25.000 kr. og op til 50.000 kr., kan fx være, at overskridelsen af 48-timers grænsen har et meget betydeligt omfang eller i øvrigt er foregået i flere eller længere perioder. Det kan også tale for at udmåle en godtgørelse på over 25.000 kr., hvis medarbejderen har fået pålæg om at arbejde ud over 48-timers grænsen, eller arbejdsgiveren har truet med afskedigelse, hvis medarbejderen ikke ville udføre sådant arbejde. Det samme gælder, hvis medarbejderen ikke har fået betaling for overarbejdet. I ganske særlige tilfælde, fx hvis der foreligger flere forskellige skærpende omstændigheder, kan der udmåles en godtgørelse på over 50.000 kr.

Det følger endelig af lovens § 14, stk. 2, at for medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i lovens § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse efter lovens § 14, stk. 1, afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om overholdelse af de pågældende rettigheder ikke behandles fagretligt. Bestemmelsen indebærer, at medarbejdere, der er sikret de direktivmæssige rettigheder vedrørende oplysningspligt i medfør af en kollektiv overenskomst, men som ikke får behandlet en sag herom fagretligt, skal have mulighed for at gøre deres rettigheder gældende og eventuelt blive tilkendt en godtgørelse, hvis deres rettigheder er krænket.

#### **7.4. Beskyttelse mod ugunstig behandling og bevisbyrde**

I lovens § 15 er der som noget nyt indsat en bestemmelse om beskyttelse af medarbejdere eller af medarbejderrepræsentanter, der er eller mener at være udsat for ugunstig behandling, eventuelt en afskedigelse, som følge af, at der rejses en sag om arbejdsgiverens manglende overholdelse af medarbejderens rettigheder efter loven.

Det fremgår således af lovens § 15, stk. 1, at en medarbejder, som mener at være blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi medarbejderen har gjort sine rettigheder i henhold til loven gældende over for arbejdsgiveren, har ret til efter anmodning at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning fra arbejdsgiveren.

Der er ikke i loven eller arbejdsvilkårsdirektivet fastsat en frist for, hvornår arbejdsgiveren skal give begrundelsen efter at have modtaget en anmodning, men hvis arbejdsgiveren ikke inden for rimelig tid efterkommer anmodningen, vil det eventuelt kunne udgøre et grundlag for en formodning om, at afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning ikke er sagligt begrundet.

Hvis en medarbejder, herunder en medarbejderrepræsentant, udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til loven eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse, kan vedkommende ifølge lovens § 15, stk. 2, tilkendes en godtgørelse.

Om størrelsen af en sådan godtgørelse fremgår det af bemærkningerne til loven, at der vil være tale om en konkret vurdering på baggrund af, hvorledes medarbejderen er blevet behandlet ugunstigt.

Er der tale om afskedigelse af medarbejderen, vil der kunne tages udgangspunkt i, hvad der sædvanligvis fastsættes i godtgørelse for usaglig opsigelse, herunder praksis vedrørende funktionærlovens § 2 b.

Det præciseres, at der ikke ved siden af en godtgørelse efter lovens § 15, stk. 2, kan opnås godtgørelse for usaglig opsigelse efter anden lovgivning.

I lovens § 15, stk. 3, er der indsat en regel om delt bevisbyrde. Det fremgår af bestemmelsen, at hvis en medarbejder, herunder en medarbejderrepræsentant, 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 loven eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltninger med tilsvarende virkning ikke skyldes, at medarbejderen har udøvet sine rettigheder i henhold til loven eller har fremsat klage til arbejdsgiveren.

Der tilsigtes dog ikke med bestemmelsen gennemført nogen ændring i beskyttelsen af eksempelvis tillidsrepræsentanter i medfør af kollektive overenskomster.

Endelig fremgår det af lovens § 15, stk. 4, at for medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst som nævnt i lovens § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse efter lovens § 15, stk. 2, afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om ugunstig behandling ikke behandles fagretligt.

## **8. Ikrafttræden og overgangsbestemmelser**

Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Loven træder i kraft i sin helhed, idet der dog skal knyttes særlige bemærkninger til reglerne om oplysningspligten og mindstevilkårene.

### *Oplysningspligten*

Arbejdsgiveren bør sikre sig, at alle ansættelsesbeviser, som udleveres til medarbejdere, der tiltræder den 1. juli 2023 eller senere, lever op til de nye krav for oplysningspligten. Beskæftigelsesministeriet har over for DA og Dansk Erhverv bekræftet, at den nye, udvidede oplysningspligt også gælder for medarbejdere, som tiltræder den 1. juli 2023 eller senere, men hvor ansættelseskontrakten er indgået før den 1. juli 2023.

For de medarbejdere, som er tiltrådt før den 1. juli 2023, følger det af lovens § 16, stk. 4, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til af egen drift at udlevere eller supplere med de oplysninger, der følger af de nye regler. Det fremgår af loven, at en medarbejder, der er tiltrådt sin stilling inden den 1. juli 2023, ikke kan tilkendes en godtgørelse som følge af, at ansættelsesbeviset ikke lever op til de nye krav til oplysningspligten.

For medarbejdere, der er tiltrådt før den 1. juli 2023, gælder således, at disse alene kan anmode arbejdsgiveren om at udlevere eller supplere de oplysninger og dokumenter, der er omhandlet i lovens §§ 3 og 4.

Fristen for at efterkomme en anmodning fra en medarbejder er otte uger efter medarbejderens anmodning. Hvis arbejdsgiveren ikke overholder denne frist eller slet ikke efterkommer anmodningen, vil medarbejderen i medfør af lovens § 13, stk. 1 og 2, kunne tilkendes en godtgørelse.



### *Mindstevilkår*

Reglerne om de nye mindstevilkår vil være gældende for alle medarbejdere, uanset om de er tiltrådt før eller efter den 1. juli 2023.

Arbejdsgiveren bør således sikre sig, at de relevante ansættelseskontrakter, der er indgået både før og efter den 1. juli 2023, ikke indeholder vilkår, som er uforenelige med mindstevilkårene. Her tænkes bl.a. på mindstevilkårene om begrænsninger af forbud mod bibeskæftigelse, forudsigelige ansættelsesvilkår for løst tilknyttede medarbejdere m.v.

Der gælder særlige regler for medarbejdere omfattet af en overenskomst, se vejledningens pkt. 6.1 og 6.8.