

NYE KRAV TIL ANSÆTTELSESBEVISER SAMT VISSE ARBEJDSVILKÅR PR. 1. JULI 2023

Bemærk at nedenstående ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler altid, at du får juridisk rådgivning. Kontakt os for at høre nærmere.

Ændring af lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

1. juli 2023 trådte den nye lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår ("Loven") i kraft. Loven medfører en række ændringer, som det er vigtigt at være bekendt med.

Hvem er omfattet af loven?

Loven gælder for alle lønmodtagere, som i gennemsnit arbejder mere end 3 timer om ugen. Kravene gælder desuden, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde arbejde.

"Lønmodtager"-begrebet omfatter ansatte som f.eks. fysioterapeuter på basiskontrakterne, kliniksekretærer, massører m.v. Lønmodtagerbegrebet omfatter derimod ikke selvstændige, herunder indlejere.

Skal vi ændre vores kontrakter?

Medarbejdere ansat før 1. juli 2023

For medarbejdere ansat før 1. juli 2023, er klinikken ikke forpligtet til at foretage ændringer i kontrakten på eget initiativ. Hvis medarbejderen derimod anmoder om en opdateret kontrakt eller ansættelsesbevis, er klinikken forpligtet til at give medarbejderen en ajourført kontrakt/ansættelsesbevis senest 8 uger efter medarbejders anmodning.

Medarbejdere ansat fra 1. juli 2023

For medarbejdere ansat med tiltrædelsesdato fra 1. juli 2023 og frem, er det vigtigt, at kontrakten/ansættelsesbeviset fra start lever op til lovens krav.

Hvad med basiskontrakterne for privatansatte fysioterapeuter?

Du kan fortsat anvende basiskontrakterne for privatansatte fysioterapeuter – også efter 1. juli 2023.

De nye basiskontrakter, som trådte i kraft den 1. juli 2024, er opdateret, således kontrakterne i det hele lever op til lovens krav.

Hvilke ændringer indebærer de nye regler?

Loven indfører en række nye krav til oplysninger om medarbejders ansættelsesvilkår, som skal gives skriftligt, f.eks. i en ansættelseskontrakt. Desuden skærpes tidsfristen for udlevering af visse oplysninger. Så længe Klinikken anvender basiskontrakterne, er punkterne omtalt nedenfor overholdt.

Nuværende krav	Udvidede krav fra 1. juli 2023
<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbejdsgivers og lønmodtagers navn og adresse 2. Arbejdsstedets beliggenhed 3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af titel, rang, stilling eller jobkategori 4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt 5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvis ansættelsen er tidsbegrænset 6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie 7. Oplysning om lønmodtagers og arbejdsgivers opsigelsesvarsler eller henvisning til reglerne herom 8. Den aftalte løn inklusive eventuelle tillæg, pension m.v., samt vilkårene for betalings-tidspunkt m.v. 9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid 10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet. <p><i>Oplysningerne ovenfor i punkt 1-10 skal gives skriftligt inden for en måned efter ansættelsestidspunktet.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbejdsgivers og lønmodtagers navn og adresse 2. Arbejdsstedets beliggenhed 3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af titel, rang, stilling eller jobkategori 4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt 5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvis ansættelsen er tidsbegrænset 6. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes 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, heriblandt ferie, feriefridage og orlov (barsel) 9. Oplysning om lønmodtagers og arbejdsgivers opsigelsesvarsler eller henvisning til reglerne herom 10. Den aftalte løn inklusive eventuelle tillæg, pension m.v., samt vilkårene for betalingstidspunkt m.v. 11. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor samt evt. for vagtændringer 12. For lønmodtagere med helt eller overvejende uforudsigeligt arbejdsmønster, underretning om 1) at tidsplanen er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) 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

	<p>14. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet.</p> <p>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.</p> <p><i>Oplysningerne ovenfor i punkt 1-5, 7 og 1-12 skal gives skriftligt til medarbejder inden for syv dage efter ansættelsen er påbegyndt. Øvrige oplysninger skal gives skriftligt inden for en måned.</i></p> <p><i>*Bemærk at dette punkt alene er relevant, hvis klinikken har en medarbejder, som arbejder som vikar igennem et vikarbureau. I denne relation vil klinikken udgøre brugervirksomheden.</i></p> <p><i>**Bemærk at dette punkt kun undtagelsesvist vil være relevant for klinikkerne, da et uforudsigeligt arbejds-mønster ikke er en mulighed efter Basiskontrakterne.</i></p>
--	---

Nye minimumsrettigheder for lønmodtagere

Loven introducerer som noget nyt en række minimumsrettigheder for alle lønmodtagere, som skal overholdes uanset om ansættelsen er påbegyndt før eller efter 1. juli 2023.

Minimumsrettighederne udgør:

- 1) *Prøvetid:* En øvre begrænsning for adgang til at aftale prøvetid på 6 måneder. Eventuelle kortere begrænsninger som f.eks. funktionærlovens mulighed for at aftale 3 måneders prøvetid skal fortsat respekteres. For tidsbegrænset ansatte kan maksimalt aftales prøvetid svarende til en fjerdedel af ansættelsesperioden.
- 2) *Bibeskæftigelse:* Arbejdsgiver kan som udgangspunkt ikke hindre lønmodtagere i at tage sideløbende (lønnen) bibeskæftigelse, så længe lønmodtageren fortsat kan arbejde i overensstemmelse med den aftalte arbejdsplan. Begrænsninger i videre omfang kræver objektiv og rimelig begrundelse.

- 3) *Uforudsigeligt arbejdsmonster:* Lønmodtagere med et overvejende uforudsigeligt arbejdsmonster får ret til at nægte arbejde, såfremt arbejdsgiver ikke tilvejebringer fornødne oplysninger om blandt andet rammen for arbejdstid.
- 4) *Tilkaldevikar:* For ansatte på tilkaldebasis vil der efter 3 måneders ansættelse opstå en formodning for reel ansættelse.
- 5) *Forudsigelige og trygge arbejdsvilkår:* Lønmodtageren kan efter 6 måneders ansættelse fremsætte krav om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår. Bestemmelsen er som udgangspunkt ikke relevant for Klinikkerne.
- 6) *Uddannelse:* Hvis arbejdsgiver er forpligtet til at tilbyde lønmodtageren uddannelse med henblik på udførelsen af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for lønmodtageren, tælle som arbejdstid og så vidt muligt placeres i arbejdstiden. Bestemmelsen kan bl.a. være relevant for dig, som har ansat en Kliniksekretær under overenskomsten mellem HK og Danske Fysioterapeuter.

Mulige konsekvenser ved brud på loven

Lever du som arbejdsgiver ikke op til kravene i loven, kan du blive pålagt at betale lønmodtager en godtgørelse.

Godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis udgør typisk mellem 2.500-15.000 kr. For mindre, undskyldelige fejl, udgør godtgørelsen maksimalt 1.000 kr.

Godtgørelsesniveauet for manglende efterlevelse af de nye minimumsrettigheder fastlægges efter domstolens skøn, og det er derfor vanskeligt fastsætte godtgørelsesniveauet på nuværende tidspunkt.

Er du i tvivl?

Er du som arbejdsgiver i tvivl om ændringernes betydning for dig – herunder om dine kontrakter lever op til de ændrede krav i lov om ansættelsesbeviser – kan du altid få hjælp og vejledning hos arbejdsgiverrådgivningen.

Arbejdsgiverrådgivningen kan kontaktes på tlf. 69 15 04 71 mandag-torsdag i tidsrummet 9-16 samt fredag i tidsrummet 9-15:30 *eller* på e-mailadressen: arbejdsgiver@littler.dk.

Arbejdsgiverrådgivningen har desuden udarbejdet en guide til dig om basiskontrakterne for privatansatte fysioterapeuter, som du finder via følgende link: [Arbejdsgiver: FAQ om basiskontrakt \(fysio.dk\)](#).

Opdateret 29. oktober 2024