

# Nye regler om ansættelsesbeviser er på vej

Folketinget er i gang med at behandle et nyt lovforslag om ansættelsesbeviser og visse andre arbejdsvilkår, der forventes at træde i kraft den 1. juli 2023. Da lovændringen både medfører, at flere lønmodtagere vil skulle have et ansættelsesbevis, en udvidelse af arbejdsgivers oplysningspligt og visse minimumsrettigheder til lønmodtagere, er der god grund til allerede nu at begynde at sætte sig ind i de nye regler.



## flere lønmodtagere bliver omfattet af den nye lov

Den nugældende lov omfatter kun medarbejdere, som er i ansættelsesforhold af en varighed på mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige arbejdstid overstiger otte timer ugentligt. Med lovforslaget lægges op til en nedsættelse af timekravet, så loven fremover vil gælde for lønmodtagere, hvis forudbestemte eller faktiske arbejdstid gennemsnitligt udgør mere end tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire uger.

Der vil på den måde ske en skærpelse af arbejdsgivers forpligtelse til at udstede et ansættelsesbevis for flere medarbejdere.

## forkortet frist for oplysninger

Arbejdsgiver er – efter den gældende ansættelsesbevislov – forpligtet til senest én måned efter, at medarbejderen er tiltrådt stillingen at give relevante oplysninger om ansættelsesforholdet. Med den nye lov vil den frist blive forkortet. Det betyder, at arbejdsgiver senest syv kalenderdage efter, at lønmodtageren er tiltrådt sin stilling, skal have oplyst om væsentlige ansættelsesvilkår. Øvrige vilkår, herunder oplysninger om ferierettigheder, fravær mv. skal senest gives en måned efter påbegyndt ansættelse.

Hvis man som arbejdsgiver ønsker at ændre i eksisterende ansættelsesvilkår, skal arbejdsgiver efter den nuværende lov give skriftlig besked "hurtigst muligt" og senest en måned efter den dato, hvor ændringerne træder i kraft. Når den nye lov er trådt i kraft, vil det fremover være sådan, at arbejdsgiver skriftligt skal meddele medarbejderen om ændringerne ved "førstkommende lejlighed" og senest på den dato, hvor ændringerne træder i kraft.

## Minimumsrettigheder for medarbejdere

Udover en udvidelse af lovens anvendelsesområde og forkortede frister for oplysninger, indeholder det fremsatte lovforslag også en række minimumsrettigheder for lønmodtageren. Der er blandt andet lagt op til en lovreguleret maksimal prøvetid på seks måneder, samt en beskyttet ret til bibeskæftigelse.

## **vil du vide mere?**

Du er altid velkommen til at kontakte NJORD på [hr-ebogen@njordlaw.com](mailto:hr-ebogen@njordlaw.com), hvis du har brug for hjælp til at opdatere ansættelseskontrakter og personalepolitikker – eller hvis du har spørgsmål i forbindelse med en konkret sag.

NJORD afholder herudover den 29. november 2022 kursus om nyeste nyt inden for ansættelsesret i året 2022. Det aktuelle lovforslag vil i den forbindelse blive belyst. Kurset vil blandt andet også indeholde en gennemgang af reglerne for hjemmearbejde, beløbsordningen, fleksibel arbejdstid, omsorgslov, digital chikane på arbejdspladsen og meget mere. Du kan allerede tilmelde dig nu ved at klikke [her](#).



### **Få adgang til HR eBogen**

HR eBogen er et opslagsværk, der sikrer, at du får svar på alle dine juridiske HR-spørgsmål. Du kan læse om alle aspekter af ansættelsesretten, lige fra ansættelseskontrakter, ferie og sygdom, til opsigelser og fratrædelsesaftaler.



### **Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?**

Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.



**LARS LOKDAM**  
ADVOKAT (L), PARTNER

[LL@NJORDLAW.COM](mailto:LL@NJORDLAW.COM)



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66  
[MIM@NJORDLAW.COM](mailto:MIM@NJORDLAW.COM)



**SARA MARGON MÆNG**  
ADVOKATFULDMÆGTIG

(+45) 77 40 11 33  
[SMP@NJORDLAW.COM](mailto:SMP@NJORDLAW.COM)