



Til alle fri- og privatskoler, frie fagskoler, efterskoler, private institutioner for gymnasiale uddannelser, institutioner for almen voksenuddannelser og almen voksenuddannelser, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for forberedende grunduddannelse

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Center for Institutionsdrift og
Tilsyn

Teglholmsgade 1
2450 Kbh. SV
Tlf. nr.: +45 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk
CVR-nr.: 29634750
30. juni 2023
Sagsnr.: 23/09472

Orienteringsbrev om ny lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår samt ny aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet

Folketinget vedtog den 11. maj 2023 lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, som træder i kraft den 1. juli 2023 (lov nr. 501 af 16. maj 2023).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne har i forlængelse heraf indgået en ny aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet. Aftalen implementerer direktivets bestemmelser vedrørende arbejdsgiverens oplysningspligt, frister for oplysninger og sanktioner for manglende ansættelsesbevis og træder i stedet for loven. Aftalen træder i kraft den 1. juli 2023.

Hvem omfattes af aftalen?

Aftalen omfatter tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt ansatte i henhold til overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrevende organisationer eller tilsluttede organisationer, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger.

For ansatte, der ikke er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence, henvises til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsforhold, jf. lov nr. 501 af 16. maj 2023, som træder i kraft den 1. juli 2023.

Hvem skal have et nyt ansættelsesbevis?

Ansatte, som er ansat før den 1. juli 2023, har efter anmodning ret til at få tilsvarende oplysninger som ansatte, der er ansat den 1. juli 2023 og senere. Arbejdsgiveren skal efterkomme anmodningen senest otte uger

efter, at anmodningen er fremsat. De supplerende oplysninger kan gives i form af et tillæg til ansættelsesbeviset, eller med et nyt ansættelsesbevis, hvor de nye oplysninger er indarbejdet.

Hvad betyder de nye regler?

De nye regler gælder for *ansatte med en arbejdstid på mere end gennemsnitlig 3 timer pr. uge over en 4-ugers periode*. Kravene til ansættelsesbeviset er oplyst i aftalen. Aftalen viderefører en såkaldt nach-frist, hvorefter en arbejdsgiver, som ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis, har 15 dage til at rette op på manglende oplysninger efter den ansatte har anmodet herom.

De nye regler gælder også for ansatte, som er *ansat før den 1. juli 2023*, dog således at pligten til at supplere ansættelsesbeviset i overensstemmelse med de nye regler først indtræder, hvis den ansatte skriftligt anmoder om det og med en frist på 8 uger fra anmodningen er modtaget. De supplerende oplysninger kan gives i form af et tillæg til ansættelsesbeviset, eller med et nyt ansættelsesbevis, hvor de nye oplysninger er indarbejdet.

Som noget nyt er der indgået aftale om et protokollat for visse tilkaldevikarer, som er bilag til aftalen.

Det er som hidtil arbejdsgiverens ansvar, at ansættelsesbeviser overholder reglerne.

I skal være opmærksomme på nedenstående oplysningskrav.

Vedr. arbejdssted

Ved oplysning om arbejdssted skal det fremgå, hvis medarbejderen frit kan vælge sit arbejdssted.

Vedr. arbejdstid

Ved oplysning om arbejdstid skal eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor, samt eventuelle ordninger for vagtændringer, også fremgå med henvisning til relevant overenskomst, aftale mv.

Ved ansættelsesforhold, hvor arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal det fremgå, at arbejdsplanen er variabel, antal garanterede betalte arbejdstimer, referencetimer og -dage inden for hvilke den ansatte kan blive pålagt arbejde, en minimumsvarslingsperiode før arbejdet skal påbegyndes samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.

Vedr. ferie

Ved oplysning om ferie skal anden ret til betalt fravær også fremgå med henvisning til relevant overenskomst, aftale mv. Anden ret til fravær kan f.eks. være særlige feriedage, omsorgsdage, seniorfridage m.v.

Oplysning om evt. prøvetid

Varighed af og vilkårene for eventuel prøvetid skal fremgå.

Uddannelse

Oplysninger om ret til uddannelse og kompetenceudvikling, som arbejdsgiveren tilbyder, skal fremgå med henvisning til relevant overenskomst, aftale mv.

Socialsikringsinstitutioner

Oplysninger om ATP og oplysning om den lovpligtige arbejdsskadesikring skal fremgå.

Skabeloner mv.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der vil snart blive udsendt et nyt cirkulære om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten. Cirkulæret indeholder eksempel på en justeret skabelon til et ansættelsesbevis.

Til de af jer, der benytter Statens HR, kan vi oplyse, at der vil komme opdaterede versioner af skabelonerne.

Herudover vil PAV blive opdateret med de nye regler.

Hvis der skulle opstå spørgsmål til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår (lov nr. 501 af 16. maj 2023) eller Cirkulære om arbejdsgivers pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet (Medst.nr.: 017-23), skal de rettes til henvendelser@stukuvvm.dk.

Med venlig hilsen

Nanna Kempf Andersen

Fuldmægtig

Center for Institutionsdrift og Tilsyn