**Ny ansættelsesbevislov kræver overblik over medarbejderkontrakter**

*Den 1. juli træder den nye ansættelsesbevislov i kraft, og det kan muligvis betyde, at nogle af virksomhedens medarbejdere skal have et tillæg til deres ansættelsesbevis. Selvom det ikke er alle medarbejdere, der skal have tillæg til ansættelsesbeviset, bør man danne sig et overblik over de nye regler nu, råder ekspert*

EU’s Arbejdsvilkårsdirektiv fra 2019 medfører ændringer i den danske ansættelsesbevislov. Nu træder den lov, der implementerer de nye forpligtigelser fra direktivet, i kraft, og det betyder ifølge en juridisk ekspert fra konsulenthuset Azets, at virksomhederne skal sætte sig ind i de nye regler nu, så de kan nå at få et overblik over medarbejdernes kontrakter og egne forpligtelser, inden loven træder i kraft.

* Den nye ansættelsesbevislov træder snart i kraft, og det betyder, at det er vigtigt at få sat sig ind i de nye regler og skaffe sig et overblik over medarbejdernes kontrakter. Den nye lov indeholder nemlig seks nye minimumsrettigheder, og det kan betyde, at eksisterende ansættelseskontrakter skal tilføjes et tillæg, hvis nogle af de 6 minimumsrettigheder ikke er opfyldt, fortæller Lisbeth Lindorff Riis, chef for den juridiske afdeling i Azets, som arbejder med løn, regnskab og HR for tusindvis af danske virksomheder.

**Oplysningspligten bliver udvidet**

Udover at loven udvider reglerne for, hvem der har ret til et ansættelsesbevis – blandt andet skal ansatte på såkaldte 0-timers kontrakter fremover også have et ansættelsesbevis, hvis de arbejder mere end 3 timer ugentligt – skal virksomhederne også fremover være opmærksom på at overholde den udvidede oplysningspligt.

* For at imødegå EU’s krav om, at medarbejderne får oplysningerne om ansættelsesforholdet tidligere, kommer der også nye regler for, hvornår virksomhederne skal give forskellige oplysninger som arbejdets art og medarbejderens titel til oplysninger som løn og ferierettigheder. Fremover er der på visse oplysningspunkter altså kun syv dage til at informere medarbejderen. Virksomhederne skal derfor sætte sig grundigt ind i reglerne inden deres næste ansættelse, så de er sikre på, at de overholder fristerne, forklarer Lisbeth Lindorff Riis.

**Sæt jer ind i reglerne nu**

Det er altså en større ændring af loven, der træder i kraft 1. juli med ændringer om, hvem der er omfattet af loven, og hvad virksomhedens forpligtelser er. Derfor er det ifølge Lisbeth Lindorff Riis også afgørende for virksomhederne at have styr på de nye regler, da konsekvensen ved rod i ansættelsesbeviserne er helt, som den plejer.

* Har man ikke styr på ansættelsesbeviset, kan medarbejderen i sidste ende søge om at få en godtgørelse ved domstolene. Så det bedste råd er - fuldstændig som ved alle de foregående års mange lovændringer - at man prioriterer at sætte sig ind i reglerne og får dem overholdt fra skæringsdatoen. Selvom det kan være svært at finde tid til at sætte sig ind i nye regler i en travl hverdag, kan det altså betale sig i sidste ende, afslutter hun.

Har man brug for mere viden om den nye lovgivning, kan man finde en grundig gennemgang af den nye ansættelsesbevislov hos Azets her: <https://www.azets.dk/blog/ny-lov-om-ansattelsesbeviser-vedtaget/>

**Fakta om ændringerne i ansættelsesbevisloven:**

* Den nye ansættelsesbevislov træder i kraft den 1. juli 2023, men gælder ikke med tilbagevirkende kraft. Medarbejdere, der er ansat før 1. juli, skal derfor ikke have et nyt ansættelsesbevis eller tillæg hertil, selvom beviset ikke opfylder oplysningspligten ud fra den nye lov.
* Den nye lov udvider arbejdsgivernes oplysningspligt gennem de nye regler om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår og kravet, om at oplysninger skal gives tidligere i ansættelsesforløbet.
* Loven indeholder seks nye minimumsrettigheder for lønmodtagere. De seks rettigheder er maksimal varighed af prøvetid, sideløbende ansættelse, minimumsforudsigelighed i arbejdet, ansættelse på tilkald, overgang til anden form for ansættelse og uddannelse. For eksempel er prøvetid i ansættelser begrænset til maksimalt seks måneder, og lønmodtagere har fremadrettet beskyttet ret til bibeskæftigelse.
* Læs mere om ændringerne i ansættelsesbevisloven hos Azets her: <https://www.azets.dk/blog/ny-lov-om-ansattelsesbeviser-vedtaget/>

**Fakta om Azets**

* Azets er en international koncern, der tilbyder assistance inden for økonomi, løn, rådgivning og forretningsservice.
* I Danmark beskæftiger Azets flere end 350 medarbejdere og har kontorer i Herlev, Odense og Aarhus
* Azets er ejet af den engelske kapitalfond HgCapital, der beskæftiger godt 6.500 medarbejdere og betjener flere end 120.000 kunder.
* Azets har 7 kontorer i Danmark, og ligger derudover i Sverige, Norge, Finland, England, Estland, Litauen og Rumænien. Læs mere på <https://www.azets.dk/>

**Yderligere information:**

* Pressekontakt: Senior manager Jørgen Bærentzen, 40 17 87 45, mail [jorgen.barentzen@azets.com](mailto:jorgen.barentzen@azets.com), [www.azets.dk](http://www.azets.dk)
* Bureau for Azets: Lindskov Communication, COO Catrine Eisenreich, 42 20 82 73, [cei@lindskov.com](mailto:cei@lindskov.com)

**Fotos:** Udvalgte fotos er vedhæftet i høj opløsning og kan ligesom teksten anvendes frit. Flere kan fremsendes.

|  |  |
| --- | --- |
| Et billede, der indeholder person, tøj, indendørs, Kontorbygning  Automatisk genereret beskrivelse | Et billede, der indeholder tøj, person, Ansigt, smil  Automatisk genereret beskrivelse |
| *Det er en større ændring af ansættelsesbevisloven, der træder i kraft 1. juli med ændringer om, hvem der er omfattet af loven, og hvad virksomhedens forpligtelser er. Derfor er det ifølge Azets også afgørende for virksomhederne at have styr på de nye regler, da konsekvenserne ved rod i ansættelsesbeviserne er helt, som de plejer – medarbejderne kan søge om godtgørelse ved domstolene.* | *Den nye ansættelsesbevislov træder snart i kraft, og det betyder, at det er vigtigt at få sat sig ind i de nye regler og skaffe sig et overblik over medarbejdernes kontrakter. Den nye lov indeholder nemlig seks nye minimumsrettigheder, og det kan betyde, at eksisterende ansættelseskontrakter skal tilføjes et tillæg, hvis nogle af de 6 minimumsrettigheder ikke er opfyldt, fortæller Lisbeth Lindorff Riis, chef for den juridiske afdeling i Azets, som arbejder med løn, regnskab og HR for tusindvis af danske virksomheder.* |
| *Et billede, der indeholder tekst, udendørs, bygning, himmel  Automatisk genereret beskrivelse* | Et billede, der indeholder person, computer, indendørs, Ansigt  Automatisk genereret beskrivelse |
| *Alle arbejdsgivere bør ifølge en juridisk ekspert fra konsulenthuset Azets, som arbejder med løn, regnskab og HR for tusindvis af danske virksomheder, sætte sig ind i de nye regler i ansættelsesbevisloven, der træder i kraft den 1. juli.* | *Udover at loven udvider reglerne for, hvem der har ret til et ansættelsesbevis, skal virksomhederne også fremover være opmærksom på at overholde den udvidede oplysningspligt.* |