

Udskriftsdato: 19. december 2025

2022/2 LSF 84 (Gældende)

Forslag til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2023-720

Forslag

til

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår¹

Anvendelsesområde

§ 1. Denne lov finder anvendelse på alle lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger, jf. dog stk. 2-5. Ved beregning af den gennemsnitlige arbejdstid medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed.

Stk. 2. Loven gælder ikke for personer, som er omfattet af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.

Stk. 3. Loven finder anvendelse for lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiver til at give lønmodtageren oplysning om ansættelsesvilkår og mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår følger af en kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der mindst svarer til artikel 2-13 samt artikel 15-19 i Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.

Stk. 5. Lovens §§ 6-11 finder ikke anvendelse i forhold til lønmodtagere, 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 lønmodtagere, jf. artikel 14 i direktiv 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.

Stk. 6. Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 4 og 5.

Definitioner

§ 2. I denne lov forstås ved:

- 1) Lønmodtager: En person der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.
- 2) Tidsplan for arbejdet: Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- 3) Referencetimer og -dage: Tidsintervaller på bestemte dage hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- 4) Arbejdsmønster: Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges, hvilket fastlægges af arbejdsgiveren.

Arbejdsgivers oplysningspligt

§ 3. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, jf. stk. 2. Oplysningerne skal skriftligt tilgå lønmodtageren, jf. stk. 3. Oplysningerne nævnt i stk. 2 nr. 1-5, 7 og 10-12 skal gives senest syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Oplysningerne nævnt i stk. 2 nr. 6, 8-9 og 13-15 skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Stk. 2. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.

- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
- 6) Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, når og 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.
- 9) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 10) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren 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 arbejdsmønsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om
 - a) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,
 - b) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og
 - c) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren 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.

Stk. 3. Oplysningerne skal skriftligt tilgå lønmodtageren på en af følgende måder:

- 1) Udleveres og fremsendes på papir.
- 2) Fremsendes i elektronisk form forudsat at
 - a) oplysningerne er tilgængelige for lønmodtageren,
 - b) de kan lagres og udskrives, og at
 - c) arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

Stk. 4. Bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-6, 12 og 14, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Udstationerede lønmodtagere

§ 4. Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal de nævnte oplysninger i § 3, stk. 2, være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, der skal gives lønmodtageren efter § 3, stk. 2 og 3, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede lønmodtageres vedkommende 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) Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne.
- 4) Oplysninger om hvorvidt omkostningerne i forbindelse med lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres og i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet.
- 5) Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Stk. 2. Desuden underrettes udstationerede lønmodtagere, som er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1996/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, om

- 1) den løn, som lønmodtageren 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, og
- 3) linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten eller værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Stk. 3 Oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2, og stk. 2, nr. 1, kan tilgå lønmodtageren, jf. § 3, stk. 3, ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Ændring af ansættelsesvilkårene

§ 5. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1 og 2, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 3, stk. 4, eller § 4, stk. 3, kan henvise til.

Mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår

§ 6. Prøvetiden i et ansættelsesforhold kan ikke være længere end 6 måneder, jf. dog stk. 4.

Stk. 2. I tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden, idet funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6, dog ikke berøres herved. Prøvetiden i et tidsbegrænset ansættelsesforhold kan ikke overstige 6 måneder.

Stk. 3. Der kan ikke aftales yderligere prøvetid i forbindelse med forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Stk. 4. Bestemmelser om fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansættelse berøres ikke.

§ 7. En arbejdsgiver må ikke hindre en lønmodtager i at tage sideløbende ansættelse eller på den baggrund behandle lønmodtageren ugunstigt, hvis lønmodtageren fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en af arbejdsgiver fastlagt tidsplan, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke 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.

§ 8. En arbejdsgiver kan alene pålægge en lønmodtager, hvis arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og referencedage, jf. § 2, nr. 3, og hvis lønmodtageren er blevet varslet om arbejdsopgaven med det varsel, som lønmodtageren har modtaget oplysning om i overensstemmelse med § 3, stk. 2, nr. 12, litra c.

Stk. 2. Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, har lønmodtageren ret til at afvise arbejdsopgaven uden negative følger heraf.

Stk. 3. Bliver en arbejdsopgave, der er fastlagt gennem aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager, annulleret af arbejdsgiver efter udløbet af en rimelig frist, skal arbejdsgiver kompensere lønmodtager herfor. Kompensationen udmåles på baggrund af de konkrete omstændigheder ved annulleringen af arbejdsopgaven.

§ 9. Er en lønmodtager ansat på tilkaldebasis eller lignende ud over 3 måneder, påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af lønmodtageren i de seneste 4 uger. Har der i de 4 uger været perioder med fravær, forlænges de 4 uger med en tilsvarende periode uden fravær.

§ 10. En lønmodtager, der har været ansat i 6 måneder, og som har udstået sin eventuelle prøvetid, kan anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvis en sådan ansættelsesform findes på virksomheden.

Stk. 2. Lønmodtageren har krav på et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiver på en anmodning som nævnt i stk. 1 senest en måned efter, at anmodningen er modtaget, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3. Lønmodtageren har alene krav på et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiver på en anmodning som nævnt i stk. 1 en gang årligt.

Stk. 4. For virksomheder, hvor arbejdsgiver er en fysisk person eller hvor antallet af ansatte er mindre end 35, er fristen for at besvare en anmodning som nævnt i stk. 1 senest 3 måneder efter, at anmodningen er modtaget.

§ 11. Skal en arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster tilbyde en lønmodtager uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for den ansatte, tælle som arbejdstid i ansættelsesforholdet og så vidt muligt foregå i lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid.

Klageadgang, beskyttelse mod ugunstig behandling, bevisbyrde og sanktioner

§ 12. Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt, jf. §§ 3-5 samt § 16, stk. 4, afgøres af Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Stk. 2. Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiver har overholdt sin forpligtelse i forhold til at sikre lønmodtagere de vilkår, der er angivet i §§ 6-11, indbringes for de almindelige domstole.

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

§ 13. En ansat, hvis rettigheder i henhold til denne lovs §§ 3-5 samt § 16, stk. 4, er krænket, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen, der for den enkelte kan udgøre op til 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn.

Stk. 2. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Stk. 3. For lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse svarende til den i stk. 1 og 2 nævnte afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om overholdelse af oplysningspligten ikke behandles fagretligt.

§ 14. En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lovs §§ 6-11 er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. For lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse svarende til den i stk. 1 nævnte afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om overholdelse af de pågældende rettigheder ikke behandles fagretligt.

§ 15. En lønmodtager, som mener at være blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi denne har gjort sine rettigheder i henhold til denne lov gældende, har efter anmodning ret til at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning fra arbejdsgiver.

Stk. 2. En lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, der udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. Kan en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, 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 denne lov 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 lønmodtageren har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov eller har fremsat klage til arbejdsgiveren.

Stk. 4. For lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse svarende til den i stk. 2 nævnte afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om ugunstig behandling ikke behandles fagretligt.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser m.v.

§ 16. Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. § 9, stk. 1, nr. 12, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020 og § 6 i lov nr. 214 af 6. marts 2023, som affattet i § 19, nr. 2, får virkning fra den 1. januar 2024.

Stk. 3. Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010, ophæves.

Stk. 4. En arbejdsgiver skal kun udlevere eller supplere de dokumenter, der er omhandlet i §§ 3 og 4, efter anmodning fra en lønmodtager, der allerede er ansat inden 1. juli 2023. Anmodningen skal efterkommes senest inden for 8 uger efter, at den er fremsat.

§ 17. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Ændringer i anden lovgivning

§ 18. I lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag foretages følgende ændring:

1. § 6 ophæves.

§ 19. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020 og § 6 i lov nr. 214 af 6. marts 2023, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, *stk. 1, nr. 10*, udgår: »og«.

2. § 9, *stk. 1, nr. 11*, ophæves og i stedet indsættes:

»11) hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. § 6, stk. 3, nr. 1 og 2, i lov om godskørsel og § 18, stk. 2, i lov om buskørsel,

12) betydningen for kollektive overenskomster af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, og

13) hvorvidt de i § 1, stk. 5, i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 12, stk. 3.«

3. I § 9 indsættes som stk. 9:

»Stk. 9. Sager efter stk. 1, nr. 13, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

§ 20. I lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1662 af 17. december 2018, som ændret ved § 3 i lov nr. 251 af 30. marts 2011, foretages følgende ændringer:

1. Fodnoten til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, EU-Tidende 2009, nr. L 124, side 30, som ændret ved Rådets direktiv (EU) 2018/131, EU-Tidende 2018, nr. L 22, side 28, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/54/EU af 20. november 2013 om visse af flagstatens ansvar for overholdelse og håndhævelse af konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, EU-Tidende 2013, nr. L 329, side 1, dele af Rådets direktiv 2017/159/EU af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche), EU-tidende 2017, nr. L 25, side 12, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, EU-Tidende 2019, nr. L 186, side 105.«

2. Overskriften før § 3 affattes således:

»1. Tjenesteaftalens indgåelse, vilkår og opsigelse«

3. Efter § 3 indsættes:

»§ 3 a. Prøvetiden i et ansættelsesforhold kan ikke være længere end 6 måneder, jf. dog stk. 3. I tidsbegrænsede tjenesteforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden. Opsigelsesvarslerne i lovens §§ 5, 37 og 47 berøres ikke herved.

Stk. 2. Der kan ikke aftales yderligere prøvetid i forbindelse med forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset tjenesteforhold.

Stk. 3. Bestemmelser om fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansættelse berøres ikke.

§ 3 b. Er ansættelsesforholdet indgået på tilkaldebasis eller lignende, og ansættelsesforholdet varer ud over 3 måneder, påhviler det rederen eller arbejdsgiveren at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af den ansatte i den seneste måned. Har der i den seneste måned været perioder med fravær, forlænges den med en tilsvarende periode uden fravær.

§ 3 c. Skal en reder eller arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster tilbyde en ansat uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal

uddannelsen tilbydes uden udgift for lønmodtageren, tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid.

§ 3 d. En ansat, hvis rettigheder i henhold til denne lovs §§ 3 a – 3 c er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Kan den ansatte påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den ansatte har været udsat for afskedigelse eller en foranstaltning med tilsvarende virkning, fordi denne har fremsat klage til rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren om at sikre overholdelsen af rettigheder i henhold til §§ 3 a – 3 c, påhviler det rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningen med tilsvarende virkning ikke skyldes, at der er fremsat klage om at sikre overholdelse af rettigheder efter §§ 3 a – 3 c.

§ 3 e. Lovens §§ 3 a – 3 c finder ikke anvendelse for ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse af de pågældende ansatte sikres, jf. artikel 14 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.«

4. I § 49 indsættes efter nr. 2 som nyt nummer:

»3) §§ 3 a – 3 e,«

Nr. 3-25 bliver herefter nr. 4-26.

5. I § 49 indsættes efter nr. 25, der bliver nr. 26, som nyt nummer:

»27) § 64,«

Nr. 26 og 27 bliver herefter nr. 28 og 29.

6. I § 64, *stk. 1, 1. pkt.*, indsættes efter »ansættelsesforholdet«: », herunder hyre- og ansættelseskontrakten,«.

7. I § 65, *stk. 1*, ændres »§ 49, nr. 13« til: »§ 49, nr. 14«, »§ 49, nr. 19« til: »§ 49, nr. 20«, »§ 49, nr. 23 eller 26« til: »§ 49, nr. 24 eller 28« og »§ 49, nr. 3 eller 24« til: »§ 49, nr. 4 eller 25«.

¹ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, EU-Tidende 2019, nr. L 186, side 105.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Gældende ret
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Anvendelsesområdet
 - 3.1.1. Gældende ret og det danske lønmodtagerbegreb
 - 3.1.2. Arbejdstagerbegrebet i henhold til EU-Domstolens praksis
 - 3.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.2. De formelle rettigheder (Oplysningspligten)
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.1.1. Hvilke oplysninger skal gives
 - 3.2.1.2. Hvornår skal oplysningerne gives
 - 3.2.1.3. Oplysningernes form
 - 3.2.1.4. Ændring af ansættelsesvilkår
 - 3.2.1.5. Klage og sanktion m.v.
 - 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.3. De materielle rettigheder
 - 3.3.1. Gældende ret
 - 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.4. Horisontale bestemmelser
 - 3.4.1. Gældende ret
 - 3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.5. Arbejdsvilkårsdirektivet for søfarende og fiskere
 - 3.5.1. Gældende ret
 - 3.5.2. Erhvervsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Klimamæssige konsekvenser
8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (herefter arbejdsvilkårsdirektivet) blev vedtaget den 20. juni 2019. Som anført i artikel 1, stk. 1, har arbejdsvilkårsdirektivet til formål at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Med dette lovforslag foreslås arbejdsvilkårsdirektivet implementeret i dansk lovgivning.

Implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet har i lighed med sædvanlig praksis på det arbejdsretlige område været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg.

Arbejdsvilkårsdirektivet indeholder overordnet to former for rettigheder for arbejdstagere. Den ene form for rettigheder, de formelle rettigheder, omhandler krav på oplysninger om vilkår i ansættelsesforholdet, og findes i arbejdsvilkårsdirektivets kapitel II. Den anden form for rettigheder, de materielle rettigheder, omhandler forskellige vilkår ved selve ansættelsen, fx et maksimum over en eventuel prøvetids længde, og disse rettigheder findes i kapitel III. Herudover er der i kapitel I almindelige bestemmelser og i kapitel IV horisontale bestemmelser. Kapitel V indeholder afsluttende bestemmelser.

Formålet med arbejdsvilkårsdirektivet, som lovforslaget har til formål at implementere, er bl.a., at der fastsættes minimumskrav til oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet for at sikre alle arbejdstagere i Den Europæiske Union en passende grad af gennemsigtighed og at tilvejebringe større forudsigelighed for så vidt angår deres arbejdsvilkår.

Det fremgår af arbejdsvilkårsdirektivets præambelbetragtning (4), at arbejdsmarkedene har undergået vidtrækkende forandringer som følge af den demografiske udvikling og digitaliseringen siden vedtagelsen af Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (herefter ansættelsesbevisdirektivet). Dette har ført til, at der er blevet skabt nye ansættelsesformer, hvilket har skabt usikkerhed om gældende rettigheder og social beskyttelse, og der er derfor et øget behov for, at arbejdstagerne underrettes fuldt ud om deres væsentlige arbejdsvilkår.

Den udvidelse af oplysningspligten i forhold til ansættelsesbevisdirektivet, der ligger i arbejdsvilkårsdirektivet, vil således i særdeleshed komme lønmodtagere, hvis tilknytning til arbejdsmarkedet er begrænset eller marginal, til gode. Selvom arbejdsvilkårsdirektivet er gældende for alle lønmodtagere, vil den i arbejdsvilkårsdirektivet liggende udvidelse af oplysningspligten ikke mindst tilgodese lønmodtagere, hvis ansættelsesform adskiller sig fra traditionel ansættelse, forstået som tidsbegrænset og på fuld tid.

Indførelsen af visse materielle rettigheder vil også i særdeleshed komme lønmodtagere, hvis tilknytning til arbejdsmarkedet er begrænset eller marginal, til gode, idet flere af disse rettigheder først og fremmest vil have betydning for sådanne lønmodtagere. Eksempelvis angår visse af rettighederne lønmodtagere, hvis arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, eller lønmodtagere, der er ansat på tilkaldsbasis.

Som ovenfor nævnt omhandler dette lovforslag arbejdsgivers pligt til at oplyse lønmodtager om vilkårene i et ansættelsesforhold og visse materielle arbejdsvilkår. I den forbindelse fastsættes regler om tvistløsning, bevisbyrde og sanktion m.v. Lovforslaget erstatter den gældende ansættelsesbevislov, men kan ses som en udvidelse eller udbygning af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010 med senere ændringer (ansættelsesbevisloven).

Der er flere grunde til, at nærværende lovforslag er en ny hovedlov, og ikke fremsættes som en ændring af ansættelsesbevisloven. Det skyldes, at der er tale om grundlæggende ændringer, der understøtter, at der gennemføres en ny lov i stedet for en ændring af ansættelsesbevisloven, som med dette lovforslag foreslås ophævet. Fremsættelse af en ny hovedlov flugter således med arbejdsvilkårsdirektivet. Det kan desuden fremhæves som begrundelse for, at der udarbejdes en ny hovedlov, at lønmodtagerbegrebet i nærværende lovforslag på baggrund af arbejdsvilkårsdirektivet ikke er helt magen til ansættelsesbevislovens danske lønmodtagerbegreb.

I forbindelse med arbejdet med implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) indgået en forståelsesaftale af 30. juni 2022 om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet, hvori der tages stilling til, hvordan forskellige af arbejdsvilkårsdirektivets elementer vil kunne implementeres lovgivningsmæssigt. Denne forståelsesaftale, som blandt andet omhandler anvendelse af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14 om muligheden for ved kollektiv overenskomst at fastsætte eller anvende regulering, som adskiller sig fra de i arbejdsvilkårsdirektivet indeholdte materielle rettigheder, har været væsentlig i forbindelse med udformning af nærværende lovforslag med henblik på at sikre bred opbakning hertil fra arbejdsmarkedets parter. Specifikt vedrørende anvendelsen af artikel 14 henvises til afsnit 3.3.2 i dette lovforslags almindelige bemærkninger, men det er tillige såvel i relation til oplysningspligten som i relation til de materielle rettigheder i nærværende lovforslag, at forståelsesaftalen har sat et aftryk. Forståelsesaftalen mellem FH og DA har sammen med lovforslaget været forelagt Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvis medlemmer har haft mulighed for at komme med bemærkninger hertil forud for, at lovforslaget har været i høring.

Arbejdsvilkår for søfarende og fiskere har ressort i Søfartsstyrelsen under Erhvervsministeriet. Gennemførelsen af dele af arbejdsvilkårsdirektivet for så vidt angår søfarende og fiskere foreslås derfor foretaget ved ændring af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.

2. Gældende ret

Det er et karakteristisk træk ved det danske arbejdsmarked, at regulering af arbejdsvilkår i høj grad varetages af arbejdsmarkedets parter. Materielle rettigheder, som de i §§ 6-11 i dette lovforslag omhandlede, reguleres primært gennem kollektive overenskomster, der eksempelvis kan indeholde bestemmelser om prøvetid, forudsigelighed i arbejdet og uddannelse.

I Danmark findes dog en række love, som regulerer materielle arbejdsvilkår for enkelte grupper af lønmodtagere. Eksempler herpå er funktionærloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24. august 2017 med senere ændring, lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002 (medhjælperloven) og lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1662 af 17. december 2018 (sømandsloven). Der findes tillige lovgivning, som regulerer lønmodtageres retsstilling i bestemte situationer, fx lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 med senere ændringer (virksomhedsoverdragelsesloven), og lovgivning om specifikke vilkår, fx arbejdstid og ferie.

I modsætning til, hvad tilfældet er med de i dette lovforslag omhandlede materielle rettigheder, som kun sporadisk er genstand for lovgivning allerede, er oplysningspligten i dag reguleret i ansættelsesbevisloven.

Ansættelsesbevisloven gennemfører Rådets direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991, EF-Tidende 1991, nr. L 288 s. 32, om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Det følger af § 1 i ansættelsesbevisloven, at den gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Der er enkelte undtagelser hertil. Den væsentligste er, at loven ikke finder anvendelse, i det omfang ansættelsesbevisdirektivet er implementeret ved kollektiv overenskomst.

Ansættelsesbevisloven har som overordnet formål at pålægge arbejdsgiverne at oplyse lønmodtagerne om de vilkår, der er i ansættelsesforholdet. Det sker for at undgå usikkerhed om, hvad der gælder i det pågældende ansættelsesforhold.

Arbejdsgiveren har i medfør af ansættelsesbevisloven pligt til skriftligt at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet senest 1 måned efter, at arbejdet er påbegyndt. Oplysningspligten omfatter de væsentligste oplysninger vedrørende ansættelsesforholdet, herunder bl.a. oplysninger om arbejdets art, lønmodtagerens titel, ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, ferierettigheder, opsigelsesvarsler, løn og arbejdstid.

Hvis der er tale om udstationerede lønmodtagere, skal arbejdsgiveren endvidere oplyse om udstationeringens varighed, den valuta lønnen udbetales i, eventuelle fordele i forbindelse med opholdet i udlandet og, hvis det er aftalt, hvad der skal gælde ved lønmodtagerens tilbagevenden til Danmark.

Loven regulerer ingen materielle ansættelsesvilkår, men regulerer alene oplysningspligten. En manglende overholdelse af oplysningspligten kan sanktioneres, idet arbejdsgiveren ved domstolene kan blive pålagt at betale en godtgørelse til lønmodtageren. Spørgsmål om, hvorvidt oplysningspligten efter loven er overholdt, kan afgøres af Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

På søfarts- og fiskeriområderne er arbejdsvilkårene reguleret ved lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1662 af 17. december 2018. Loven gennemfører bl.a. FN's Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention om søfarendes arbejdsforhold (herefter MLC-konventionen), som trådte i kraft i Danmark den 23. juni 2011, og ILO's konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren (herefter ILO-konvention nr. 188), som trådte i kraft i Danmark den 3. februar 2021. Loven omfatter – ligesom konventionerne – mange aspekter af søfarendes og fiskeres ansættelsesforhold, herunder indgåelse af ansættelsesaftaler, arbejdsvilkårene herfor m.m.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Anvendelsesområdet

Det fremgår af direktivet, at de heri fastsatte minimumsrettigheder finder anvendelse på ”alle arbeidstagerne i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis”. Der er således tale om, at de nationale lønmodtager- eller arbejdstagerbegreber skal lægges til grund, men der skal tages hensyn til EU-Domstolens praksis, der vedrører det EU-retlige arbejdstagerbegreb, ved anvendelse af arbejdsvilkårsdirektivet.

3.1.1. Gældende ret og det danske lønmodtagerbegreb

I ansættelsesbevisloven er lønmodtager defineret i § 1, stk. 2, som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Efter ansættelsesbevisdirektivet skal der anvendes et nationalt lønmodtagerbegreb, og formuleringen om vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold er da også kendt fra eksempelvis ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021, selvom det bemærkes, at der ikke i dansk ansættelsesretlig lovgivning er et gennemgående entydigt lønmodtagerbegreb.

Om en person er lønmodtager efter dansk ansættelsesret vil bero på en helhedsvurdering. En lønmodtager vil være karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde (yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet (tjenesteydelsen) betalt af arbejdsgiveren – som hovedregel et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgaaede tid (timeløn, 14-dages løn eller månedsløn).

Der vil med andre ord skulle være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets

udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses. Det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referenceperiode.

Det vil derimod være uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der – både for så vidt angår den ugentlige arbejdstid som varigheden af det samlede arbejdsforhold – svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsubestemt arbejdsforhold på fuld tid (almindeligt ansættelsesforhold). Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, vil også være uden betydning. Det afgørende er, at vederlaget ydes for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret. Ligeledes vil titel ingen betydning have for vurderingen af, om en person er lønmodtager.

3.1.2. Arbejdstagerbegrebet i henhold til EU-Domstolens praksis

Det er fastslået i EU-Domstolens praksis vedrørende TEUF artikel 45, at arbejdstagerbegrebet er et EU-retligt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Således skal enhver person, som udøver reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, anses for arbejdstager. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er ifølge Domstolens praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger, jf. eksempelvis Domstolens dom af 4. februar 2010 i sag C-14/09, Genc, præmis 19.

Hverken en begrænset størrelse af vederlaget eller spørgsmålet om, hvorledes midlerne til at sikre vederlaget tilvejebringes, eller det forhold, at den pågældende person søger at supplere lønnen med andre midler, såsom offentlige ydelser udbetalt af bopælsmedlemsstaten, er afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-retlig forstand, ligesom det ikke er afgørende, om vederlaget udbetales af arbejdsgiveren eller fra offentlige midler. Se hertil Domstolens dom af 4. februar 2010 i sag C-14/09, Genc, præmis 20, og dom af 9. juli 2015 i sag C-229/14, Balkaya, præmis 49-52.

Det er endvidere ikke afgørende, om indtægten er begrænset eller har karakter af naturalydelser, jf. Domstolens dom af 7. september 2004 i sag C-456/02, Trojani, præmis 20 og 26. Frivilligt arbejde uden nogen form for aflønning er udelukket fra definitionen.

EU-Domstolen har endvidere taget stilling til grænsen mellem arbejdstagerbegrebet og selvstændig erhvervsvirksomhed. Det fremgår af Domstolens dom af 14. december 1989, sag C-3/87, Agegate Ltd., præmis 35-36, at det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Spørgsmålet om, hvorvidt et givet forhold falder uden for rammerne af et sådant arbejdsforhold, må i hvert enkelt tilfælde besvares under hensyn til alle de faktorer og omstændigheder, som er karakteristiske for forholdet mellem parterne, fx at den pågældende bærer en del af den kommercielle risiko, frit vælger sin arbejdstid og selv ansætter sine medhjælpere. Endvidere følger det af Domstolens praksis, at en direktør efter omstændighederne godt kan være arbejdstager, jf. hertil Domstolens dom af 11. november 2010 i sag C-232/09, Danosa, præmis 39-56, og dom af 9. juli 2015 i sag C-229/14, Balkaya, præmis 31-43.

Det følger endvidere af Domstolens dom af 8. juni 1999 i sag C-337/97, Meeusen, præmis 15-17, at en virksomhedsejers ægtefælle efter omstændighederne kan være arbejdstager i virksomheden, hvis der i virksomheden består et over- og underordningsforhold mellem ægtefællerne, der er karakteristisk for et arbejdsforhold.

3.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås, at lønmodtager i § 2, nr. 1, defineres som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den foreslåede definition er dækkende for såvel det danske lønmodtagerbegreb som det EU-retlige arbejdstagerbegreb, og dermed også for en afgrænsning af de af arbejdsvilkårsdirektivet omfattede rettighedssubjekter. Det kan nævnes, at der i ferieloven anvendes en formulering vedrørende lønmodtagerstatus, der ligger meget tæt op ad den her foreslåede, og som beskrevet i ferielovens forarbejder er det i ferieloven det EU-retlige arbejdstagerbegreb, som skal lægges til grund. I lighed med det i ferielovens forarbejder anførte, vurderes det således at være muligt at tage EU-Domstolens praksis i betragtning ved anvendelsen af en definitionsbestemmelse som her foreslået.

Uddybende kan der med hensyn til, hvordan den foreslåede definition af ”lønmodtager” skal bruges, henvises til det i arbejdsvilkårsdirektivets præambelbetragtning (8) anførte. Her fremgår det, at de kriterier, som EU-Domstolen har anvendt i forbindelse med fastlæggelsen af status som arbejdstager, bør tages i betragtning, og i det omfang husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder de nævnte kriterier, kan de være omfattet af arbejdsvilkårsdirektivets anvendelsesområde. Det fremgår endvidere, at reelt selvstændige ikke bør være omfattet, da de ikke opfylder kriterierne, mens en ”proformaselvstændig”, hvor der er tale om misbrug af en betegnelse som selvstændig, vil opfylde kriterierne og bør omfattes af anvendelsesområdet for arbejdsvilkårsdirektivet. Det er således de faktiske forhold i forbindelse med arbejdets reelle udførelse, der skal lægges vægt på ved vurderingen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, og ikke den formelle beskrivelse af forholdet.

3.2. De formelle rettigheder (Oplysningspligten)

Ansættelsesbevisloven har som overordnet formål at pålægge arbejdsgivere en oplysningspligt med det formål at undgå usikkerhed om, hvad der gælder i det pågældende ansættelsesforhold. Ansættelsesbevisloven regulerer hvilke oplysninger, der skal gives, hvornår de skal gives, fristen herfor og i hvilken form.

3.2.1. *Gældende ret*

Det fremgår af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 1, at den gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Det fremgår også, at loven ikke gælder for personer, som er omfattet af sømandsloven.

Det fremgår endvidere af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2, at som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Der henvises i den forbindelse til lovforslagets afsnit 3.1.

Loven finder dog ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i Rådets direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3.

Videre fremgår det af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3 og 4, at loven ikke kan fraviges ved aftale til ugunst for lønmodtageren, og at beskæftigelsesministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

3.2.1.1. *Hvilke oplysninger skal gives*

Det fremgår af § 2, stk. 2, i ansættelsesbevisloven, hvilke oplysninger, der skal gives, når loven finder anvendelse. Det fremgår dog af bestemmelsen, at hvis lønmodtageren ikke fra ansættelsesforholdets

begyndelse har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder arbejdsgiverens oplysningspligt, når lønmodtageren inden for de seneste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren 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.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Oplysningerne, som angivet ovenfor, skal arbejdsgiveren som minimum give lønmodtageren, når ansættelsesforholdet er omfattet af loven. Der er dog enkelte tilfælde, hvor arbejdsgiveren er forpligtet til at give yderligere oplysninger til lønmodtageren. Det er tilfældet, når lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, og arbejdets varighed overstiger en måned, jf. ansættelsesbevisloven § 3, stk. 1.

I disse tilfælde skal arbejdsgiveren som minimum give oplysning om:

- 1) varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
- 2) den valuta, som lønnen udbetales i,
- 3) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
- 4) i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Pligten til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet, som angivet i § 2, stk. 2, nr. 6-9, i § 3, stk. 1, nr. 2 og 3, og ved enhver ændring af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, omhandlende forhold, anses for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i § 2, stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold. Oplysningerne skal dog fremgå så tydeligt heraf, at lønmodtageren har mulighed for at afklare sin retstilling.

3.2.1.2. Hvornår skal oplysningerne gives

Oplysningerne skal gives, når ansættelsesforholdet er omfattet af ansættelsesbevisloven. Der er endvidere fastsat en frist for, hvornår de skal afgives. Fristen varierer dog alt efter hvilke oplysninger, der er tale om.

For så vidt angår den generelle oplysningspligt i § 2 i ansættelsesbevisloven, fremgår det af bestemmelsens stk. 1, 2. pkt., at oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Når der er tale om udstationerede medarbejdere efter ansættelsesbevislovens § 5, skal oplysningerne være lønmodtageren i hænde inden afrejse.

3.2.1.3. Oplysningernes form

Det fremgår af § 2, stk. 3, i ansættelsesbevisloven, at oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

- 1) en skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst ét af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

3.2.1.4. Ændring af ansættelsesvilkår

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, nævnte vilkår give lønmodtageren skriftlig besked herom, jf. ansættelsesbevislovens § 4, stk. 1. Bestemmelsen medfører ikke, at der under iagttagelse af kravene heri frit kan ændres i ansættelsesforholdene. En ændring af ansættelsesvilkår skal gennemføres i henhold til pågældende regler i relevant lovgivning, og de kollektive overenskomster, der regulerer ansættelsesforholdet. Væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet kan typisk gennemføres med det varsel, der svarer til det normale opsigelsesvarsel, der gælder i det pågældende ansættelsesforhold.

3.2.1.5. Klage og sanktion m.v.

Det fremgår af § 5 i ansættelsesbevisloven, at spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Det fremgår endvidere af § 6, stk. 1, i ansættelsesbevisloven, at hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn. Det fremgår endvidere af stk. 2, at godtgørelsen dog højst kan udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås i § 3, stk. 1, 1. pkt., at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Bestemmelsen er en videreførelse af den eksisterende bestemmelse i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, 1. pkt., med den ændring, at der henvises til den udvidede liste af oplysninger, som en arbejdsgiver skal give lønmodtageren, jf. stk. 2. Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, som ikke er opregnet i bestemmelsens stk. 2, også skal afgives i den beskrevne form. Der er ikke med bestemmelsens nyaffattelse tilsigtet nogen ændring i vurderingen af, hvad der må anses for væsentlige oplysninger ud over det i stk. 2 opregnede.

Der er for så vidt angår oplysningerne, som nævnt i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 1-5, nr. 9-11 og nr. 14, tale om en videreførelse af gældende ret i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2.

Det foreslås i § 3, stk. 1, 2-4. pkt., at oplysningerne nævnt i nr. 1-5, 7 og 10-12 skal gives senest syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. De øvrige i stk. 2, omhandlede oplysninger skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. I den forbindelse skal det nævnes, at lovforslaget ikke ændrer på muligheden for overenskomstmæssigt at give arbejdsgiver adgang til at rette op på eventuelle forsømmelser i forhold til opfyldelse af oplysningspligten, den såkaldte nachfrist.

Det foreslås derudover i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 6-7, nr. 12-13 og nr. 15, at arbejdsgiver skal afgive yderligere oplysninger til lønmodtagere end hidtil ved ansættelsesforhold omfattet af loven.

Det foreslås i § 3, stk. 2, nr. 6, at arbejdsgivers oplysningspligt omfatter, når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt. Det foreslås endvidere i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 7, at oplysningspligten omfatter varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid. Med hensyn til § 3, stk. 2, nr. 8, er der tale om fravær med løn generelt og ikke blot ferie.

Det foreslås endvidere i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12-13, at arbejdsgivers oplysningspligt omfatter:

- 1) Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:
 - a) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling fodet princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer
 - b) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde
 - c) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.
- 2) Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.

Af nye krav til den generelle oplysningspligt foreslås det endeligt i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 15, at den omfatter, 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.

Formålet med de formelle bestemmelser i arbejdsvilkårsdirektivet er bl.a., at der fastsættes minimums-krav til oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet for at sikre alle arbejdstagere i Den Europæiske Union en passende grad af gennemsigtighed for så vidt angår deres arbejdsvilkår. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den udvidede oplysningspligt bidrager til at sikre, at lønmodtagere i høj grad er bekendt med deres rettigheder i det pågældende ansættelsesforhold.

3.3. De materielle rettigheder

3.3.1. *Gældende ret*

I gældende ansættelsesretlig lovgivning er der ikke generelle bestemmelser om de materielle arbejdsvilkår, der med dette lovforslag foreslås indført. I Danmark reguleres arbejdsvilkår i høj grad af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster.

Der findes dog lovgivning om arbejdsvilkår for bestemte grupper af lønmodtagere, fx funktionærer, medhjælpere inden for landbruget og søfarende. Der findes tillige lovgivning om bestemte vilkår, fx arbejdstid, eller lønmodtageres retsstilling i bestemte situationer, fx ved virksomhedsoverdragelse. Bortset fra de i funktionærloven indeholdte bestemmelser om prøvetid, er der således ikke bestemmelser i gældende ansættelsesretlig lovgivning, som specifikt regulerer de materielle rettigheder, som indgår i dette lovforslag.

3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås at indføre visse materielle rettigheder for de lønmodtagere, der omfattes af loven. Formålet med bestemmelserne er blandt andet at tilvejebringe en større forudsigelighed i ansættelsesforhold i Danmark, jf. det i direktiv 2019/1152 anførte herom. De enkelte materielle rettigheder, der foreslås indført med dette lovforslag, er af forskelligartet karakter, men et fællestræk er, at de nævnte rettigheder måske især vil være til gavn for lønmodtagere, som har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det foreslås i § 6, at der indføres en maksimal varighed af en eventuel prøvetid, således at denne ikke

må overstige seks måneder. Prøvetiden kan dog ikke i tidsbegrænsede ansættelser overstige en fjerdedel af ansættelsestiden, og prøvetiden kan ikke forlænges yderligere, hvis et tidsbegrænset ansættelsesforhold forlænges eller fornyes. Det foreslås, at funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6, som indeholder regulering af prøvetid for funktionærer, ikke herved berøres, og at tjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår undtages fra grænsen på seks måneder.

Det foreslås endvidere i § 7, at en arbejdsgiver ikke må hindre en lønmodtager i at tage sideløbende ansættelse eller på den baggrund behandle lønmodtageren ugunstigt, hvis lønmodtageren fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en af arbejdsgiver fastlagt tidsplan. Bestemmelsen finder dog ikke anvendelse, 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 beskæftigelsen er uforenelig med det bestående ansættelsesforhold.

Videre foreslås det i § 8, at en arbejdsgiver alene kan pålægge en lønmodtager, hvis arbejdsmonter er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og referencedage, og hvis lønmodtageren er blevet varslet om arbejdsopgaven med det varsel, som lønmodtager er blevet oplyst om i overensstemmelse i lovens § 3, stk. 2, nr. 12, litra c. Hvis betingelserne ikke overholdes, kan lønmodtageren vælge at afvise opgaven. Det foreslås endvidere, at det indføres, at hvis en arbejdsgiver annullerer en aftalt arbejdsopgave efter udløbet af en frist herfor, skal lønmodtageren kompenseres herfor.

Det foreslås i § 9, at der indføres en formodningsregel i forhold til ansatte på tilkaldebasis. Det foreslås konkret, at hvis en lønmodtager er ansat på tilkaldebasis eller lignende ud over tre måneder, påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af lønmodtageren i de seneste fire uger.

Det foreslås i § 10, at en lønmodtager, der har været ansat ud over seks måneder, og som har udstået sin eventuelle prøvetid, kan anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvis en sådan ansættelsesform findes på virksomheden. Svaret på lønmodtagerens anmodning skal være skriftligt og begrundes, og det skal være lønmodtageren i hænde senest en måned efter anmodningen. Lønmodtageren har krav på et skriftlig svar en gang årligt. For mindre virksomheder, hvor der er mindre end 35 ansatte, er fristen for besvarelse 3 måneder efter anmodningen.

Det foreslås i § 11, at hvis en arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster skal tilbyde en lønmodtager uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for den ansatte, tælle som arbejdstid i ansættelsesforholdet og så vidt muligt foregå i lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid.

I den af FH og DA udformede forståelsesaftale af 30. juni 2022 er følgende bl.a. anført:

”Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har drøftet indholdet af arbejdsvilkårsdirektivet.

Forståelsesaftalen forholder sig alene til lovgivning, og skal ikke tages til udtryk for, hvordan direktivet skal ses i relation til en eventuel gennemførelse af direktivet i den enkelte overenskomst. Forståelsesaftalen skal dermed alene danne grundlag for den lovgivning, der skal implementere arbejdsvilkårsdirektivet. Det er i den forbindelse afgørende, at overenskomstparterne på det private arbejdsmarked sikres de videst mulige rammer for en aftalemæssig gennemførelse af direktivet.”

Med hensyn til anvendelsen af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14 er følgende anført i den af FH og DA udformede forståelsesaftale af 30. juni 2022:

”Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har drøftet indholdet af arbejdsvilkårsdirektivets kapitel 3 (art. 8-13) i forhold til de overenskomster, der er indgået af FH’s medlemmer og DA’s medlemmer samt medlemmer heraf.

Ved vurderingen af hvorvidt overenskomsterne respekterer den overordnede beskyttelse af lønmodtageren ved fastsættelse af arbejdsvilkår, der er forskellige fra dem, som er fastlagt i art. 8-13 og direktivets formål, som udtrykt i art. 1, stk. 1, er FH og DA enige om, at bl.a. følgende elementer kan indgå:

- Varsling og procedurer ved opsigelse

Overenskomsternes regler om varsling og procedurer ved opsigelse giver lønmodtagerne en forudsigelighed i relation til ansættelsen og en beskyttelse mod vilkårlighed i relation til afskedigelse.

- Ledelsesrettens udstrækning

Ledelsesretten, som den er udtrykt i Hovedaftalen mellem FH og DA, sikrer lønmodtagerne mod vilkårlighed og usaglige begrænsninger i forhold til ansættelsesvilkår generelt og særlig i relation til begrænsning i forhold til at søge sideløbende ansættelse.

- Varsling af og varighed af den daglige arbejdstid, betaling m.v.

Overenskomsternes regler om rimelig varsling af og varigheden af den daglige arbejdstid giver lønmodtagerne forudsigelighed i forhold til, hvornår de skal møde på arbejde, og hvornår de har fri.

Derudover sikrer overenskomsternes bestemmelser om varsling og betaling af overarbejde, forskudt tid, skiftehold og flextid m.v. lønmodtagerne klarhed og forudsigelighed i forhold til, hvornår de skal arbejde og hvornår de har fri. Desuden sikrer bestemmelserne lønmodtagerne ekstra indtægter ved udførelse af det pågældende overarbejde osv.

Endelig har overenskomsternes regler om mindstebetaling ved indvarsling af arbejde til formål at sikre lønmodtagerne mod at skulle stå til rådighed uden kompensation.

- Foranstaltninger for ansættelseskontrakter på tilkaldebasis

Overenskomsterne indeholder som udgangspunkt regler om en aftalt og forudsigelig arbejdstid. I overenskomster, der giver mulighed for brugen af ansættelser på tilkaldebasis, er vilkårene herfor jævnlige reguleret af overenskomsten.

- Lokal dialog om centrale temaer

Samarbejdsaftalen mellem FH og DA sikrer, at der lokalt er en dialog om de centrale temaer for rammerne på den enkelte virksomhed, som man lokalt kan blive enige om. I henhold til Samarbejdsaftalen påhviler det virksomhedens ledelse løbende at informere om bl.a. beskæftigelsesforhold. Ligeledes forudsætter samarbejds- og tillidsmandssystemet lokal dialog på virksomheden om beskæftigelsesforhold. Arbejdstager ansat på tilkaldebasis eller som ikke har en fast eller varig tilknytning til virksomheden, vil dermed løbende have klarhed over sin fremtidige beskæftigelsesmulighed i virksomheden.

- Uddannelsesplanlægning og adgang til efteruddannelse

Overenskomsternes regler om ret til betaling ved pålæg om uddannelse og individuel kompetenceudvikling samt de tilhørende kompetenceudviklingsfonde sikrer lønmodtagerne både gratis adgang til og betaling ved pålagt uddannelse.

DA og FH er på den baggrund enige om følgende formulering af lovbestemmelse og bemærkninger til implementering af artikel 14:

"Arbejdstagere, der er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som dækker hele det danske område, og som sikrer en overordnet beskyttelse, jf. direktivets artikel 14, er ikke omfattet af §§ x-x, der gennemfører direktivets artikel 8- 13."

FH og DA er enige om, at "overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter" skal fortolkes på samme måde, som efter vikarloven. Det betyder, at der er tale om overenskomster, herunder tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som er eller bliver indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Det er repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part.

FH og DA er enige om, at man kan lægge ovenstående til grund ved lovimplementering af direktivet, idet FH's og DA's forståelse ikke udelukker, at en overenskomstpart konkret kan tage spørgsmålet om det generelle beskyttelsesniveau op med deres modpart.

FH og DA er i den forbindelse enige om at pege på den fortolkning af direktivets art. 14, som er udtrykt i næstsidste afsnit i EU-Kommissionens svar til FH af 11. marts 2022. Det følger heraf, at en kollektiv overenskomst, som indeholder regler med et lavere beskyttelsesniveau end fastlagt i art. 8-13, skal sikre, at det overordnede beskyttelsesniveau for arbejdstagerne ikke er sænket. Overenskomsten skal indeholde andre tiltag eller fordele for lønmodtagerne, som er i overensstemmelse med formålet med direktivet, som det kommer til udtryk i art. 1, stk. 1, og som opretholder et niveau for beskyttelse af lønmodtagerne som svarer til det beskyttelsesniveau, som lønmodtagere omfattet af art. 8-13 er sikret.

Såfremt overenskomstparterne på FH/DA-området som led i en fagretlig behandling er uenige om, hvorvidt deres overenskomst lever op til det generelle beskyttelsesniveau, jf. ovenstående afsnit, kan spørgsmålet indbringes for FH og DA, som vil bistå parterne med at afklare deres uenighed. Hvis dette ikke fører til enighed, kan spørgsmålet indbringes for faglig voldgift. ”

De i forståelsesaftalen af 30. juni 2022 anførte §§ x-x, er §§ 6-11 i lovforslaget.

Den fælles forståelse mellem FH og DA udelukker ikke, at spørgsmål om, hvorvidt de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters overenskomster, der er indgået på FH/DA-området, sikrer, at den overordnede beskyttelse af lønmodtagere respekteres, konkret kan tages op af en overenskomstpart og kan blive adresseret i fagretlig sammenhæng. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der også i overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter uden for FH/DA-området, kan være regulering, hvorved den overordnede beskyttelse af lønmodtagere respekteres, og at en mulighed for at håndtere eventuelle tvivlsspørgsmål i den henseende i fagretlig sammenhæng vil indebære, at sådanne spørgsmål kan håndteres inden for det fagretlige system.

Det foreslås på den baggrund i lovens § 1, stk. 5, at lovens §§ 6-11 ikke finder anvendelse i forhold til lønmodtagere, 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 lønmodtagere, jf. artikel 14 i direktiv 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.

3.4. De horisontale bestemmelser

I de horisontale og afsluttende bestemmelser i lovforslaget foreslås spørgsmål om klageadgang, beskyttelse mod ugunstig behandling, sanktioner samt ikrafttræden m.v. reguleret. Det drejer sig om §§ 12-17 i lovforslaget.

3.4.1. *Gældende ret*

Efter ansættelsesbevisloven afgøres spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, af Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Har arbejdsgiveren ikke overholdt oplysningspligten, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen kan for den enkelte udgøre op til 13 ugers løn, men hvis der foreligger skærpende omstændigheder, kan godtgørelsen forhøjes op til 20 ugers løn. Hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet, kan godtgørelsen dog højst udgøre 1.000 kr.

3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Med hensyn til spørgsmål om overholdelse af oplysningspligten foreslås den gældende retstilstand videreført, således at Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg kan tage stilling til, om oplysningspligten er iagttaget, domstolene kan tilkende en godtgørelse og godtgørelsesniveauet er det samme.

I forhold til spørgsmål om, hvorvidt de materielle rettigheder i §§ 6-11 er overholdt, foreslås sådanne afgjort ved de almindelige domstole, som i givet fald kan tilkende lønmodtageren en godtgørelse, mens spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i § 1, stk. 5, hvorefter §§ 6-11 ikke finder anvendelse, er opfyldt, foreslås afgjort af Arbejdsretten, idet spørgsmål om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af lønmodtagere sikres, dog foreslås afgjort ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.

Herudover foreslås indsat en bestemmelse, der beskytter lønmodtagere, som har gjort rettigheder efter dette lovforslag gældende. Sådanne lønmodtagere vil i tilfælde af ugunstig behandling på den baggrund kunne tilkendes en godtgørelse, og hvis de faktiske omstændigheder giver anledning til en formodning om, at en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning skyldes, at lønmodtageren har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov eller har fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af rettigheder som nævnt, påhviler det arbejdsgiver at bevise, at dette ikke er tilfældet. På dette punkt foreslås delt bevisbyrde således indført.

Endelig foreslås indsat bestemmelser om, at loven træder i kraft den 1. juli 2023, at ansættelsesbevisloven ophæves samt at det i relation til lønmodtagere, som allerede er ansat på ikrafttrædelsestidspunktet, alene er nødvendigt at give yderligere oplysning, jf. §§ 3-5, hvis den pågældende lønmodtager anmoder herom. Arbejdsgiver skal i så fald efterkomme en sådan anmodning senest 8 uger efter, at den er fremsat.

3.5. Arbejdsvilkårsdirektivet for søfarende og fiskere

3.5.1. *Gældende ret*

Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1662 af 17. december 2018, gennemfører bl.a. FN's Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention om søfarendes arbejdsforhold (herefter MLC-konventionen), som trådte i kraft i Danmark den 23. juni 2011, og ILO's konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren (herefter ILO-konvention nr. 188), som trådte i kraft i Danmark den 3. februar 2021. Loven omfatter – ligesom konventionerne – mange aspekter af søfarendes og fiskeres ansættelsesforhold, herunder indgåelse af ansættelsesaftaler, arbejdsvilkårene herfor m.m.

Væsentlige dele af MLC-konventionen er gennemført i EU-retten ved Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006 (herefter MLC-direktivet). Væsentlige dele af ILO-konvention nr. 188 er gennemført ved Rådets direktiv (EU) 2017/159 af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskeri-

sektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund(ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskerierorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche) (herefter ILO 188-direktivet). Dele af begge direktiver er således også gennemført ved lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. og de bekendtgørelser, der er udstedt i medfør heraf.

Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. finder anvendelse på søfarende og skibsføreren. Søfarende defineres som enhver person bortset fra skibsføreren, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. I tilfælde af tvivl om, hvorvidt en personkategori skal betragtes som søfarende, afgøres spørgsmålet af Søfartsstyrelsen efter høring af de organisationer for redere og søfarende, som spørgsmålet vedrører. Skibsføreren har den højeste myndighed om bord. Loven finder tillige anvendelse på fiskere.

Rederen skal bl.a. sikre, at reglerne i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. og regler udstedt i medfør af loven overholdes. Forpligtelserne påhviler rederen, uanset om andre organisationer, virksomheder eller personer varetager visse af opgaverne eller pligterne på rederens vegne. Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. indeholder ingen definition af, hvem der er reder, idet det ikke er fundet nødvendigt eller hensigtsmæssigt at indsætte en definition heraf. Hvem, der er reder, afgøres efter en konkret vurdering, hvor der – ud over ejerforholdet – tages hensyn til de omstændigheder, som skibet drives under, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 100 som fremsat, side 26.

MLC-konventionen indeholder regler om klagebehandling om bord på handelsskibe. Disse regler er implementeret i § 64 i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., hvorefter den søfarende har ret til at klage til rederen over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller andre forhold om bord. Rederen har endvidere pligt til at sørge for, at klager over brud på loven bliver tilstrækkeligt undersøgt og til at udarbejde og gennemføre procedurer om bord for en retfærdig, effektiv og hurtig behandling af klager. Formålet er, at klager skal løses på det lavest mulige niveau.

ILO-konvention nr. 188 indeholder lignende regler om klage over forhold, der er omfattet af konventionen. Disse regler er ligeledes implementeret i lovens § 64.

En klage, der ikke er løst om bord, og som Søfartsstyrelsen bliver gjort opmærksom på, vil kunne give anledning til, at Søfartsstyrelsen foretager en generel kontrol af, om forholdene om bord lever op til lovens krav.

3.5.2. Erhvervsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Arbejdsvilkårsdirektivet gælder for søfarende og fiskere i begrænset omfang. Det følger af direktivets præambelbetragtning nr. 10, at begrænsningerne skal ses i lyset af de særlige ansættelsesvilkår, som søfarende og fiskere er underlagt. Efter artikel 1, stk. 8, finder de forpligtelser, som er fastsat i artikel 4, stk. 2, litra m) og o), samt artikel 7, 9, 10 og 12, ikke anvendelse på søfarende og fiskere. Det medfører, at direktivets regler om prøvetid, ansættelseskontrakter på tilkaldebasis eller lignende, obligatorisk uddannelse, og den til disse bestemmelser knyttede beskyttelse mod afskedigelse, herunder bevisbyrde reglerne, uanset ansættelsesformen, skal implementeres for fiskere og søfarende.

Af artikel 1, stk. 8, fremgår tillige, at kapitel II i direktivet om oplysninger om ansættelseskontrakten finder anvendelse på søfarende og fiskere, uden at det berører henholdsvis MLC-direktivet og ILO 188-direktivet. Både MLC-direktivet og ILO 188-direktivet indeholder krav til, hvilke oplysninger, der skal fremgå af en ansættelseskontrakt.

Arbejdsvilkårsdirektivets regulering af ansættelseskontrakter med prøvetid, på tilkaldebasis eller lignende

og obligatorisk uddannelse medfører, at det skal sikres, at lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. indeholder den foreskrevne og nødvendige beskyttelse i overensstemmelse hermed. Samtidig indeholder arbejdsvilkårsdirektivet udvidede håndhævelsesmuligheder, der skal sikre, at de ansattes rettigheder iagttages.

For en nærmere beskrivelse af arbejdsvilkårsdirektivet henvises til afsnit 1.1. ovenfor.

Det foreslås, at lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. justeres ved at der indsættes en ny bestemmelse om, at i de tilfælde hvor et ansættelsesforhold er betinget af en prøvetid, kan denne ikke være længere end 6 måneder, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8.

Vedrørende ansættelseskontrakter på tilkaldebasis eller lignende foreslås indsat en formodningsregel, hvorefter en ansat på tilkaldebasis eller lignende, hvis ansættelsesforhold varer ud over 3 måneder, anses at have indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af den ansatte i den seneste måned, hvis ikke rederen eller arbejdsgiveren godtgør, at der ikke er indgået en sådan ansættelsesaftale, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 11, litra b.

Der foreslås vedrørende obligatorisk uddannelse indsat en ny bestemmelse, hvorefter en uddannelse skal tilbydes uden udgift for den ansatte, tælle som arbejdstid i ansættelsesforholdet og så vidt muligt foregå i den ansattes sædvanlige arbejdstid, hvis en reder eller arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster skal tilbyde en lønmodtager uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 13.

For søfarende og fiskere forventes anvendelsen af de ovenfor nævnte foreslåede bestemmelser at være begrænset henset til søfarendes og fiskeres særlige ansættelsesformer.

Samtidig foreslås det med hensyn til anvendelse af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14 at indsatte en ny bestemmelse om, at i det omfang den ansatte er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, som dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14, sikres, er den ansatte ikke omfattet af de bestemmelser, som implementerer direktivets artikel 8, 11 og 13.

Det foreslås tillige, at lovens relevante bestemmelser for så vidt angår klage præciseres, og at der i loven indsættes de nødvendige håndhævelsesbestemmelser, herunder om bevisbyrderegler, der skal sikre de søfarendes og fiskernes rettigheder.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes at have begrænsede implementeringsmæssige og økonomiske konsekvenser for det offentlige, idet den væsentlige del af reglerne vurderes allerede at være implementeret på det offentlige område, herunder i overenskomster.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering vurderer, at de samlede omstillingsomkostninger for erhvervslivet forventes at udgøre i alt ca. 900 mio. kr. på baggrund af de administrative byrder ved lovforslaget. Hertil kommer løbende omkostninger på ca. 3,4 mio. kr om året.

Lovforslaget indebærer, at erhvervslivet pålægges at give en større gruppe af lønmodtagere et ansættelsesbevis, idet lønmodtagere hvis arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger har krav på et ansættelsesbevis. Lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse, har ligeledes krav på et ansættelsesbevis. Grænsen for hvornår lønmodtagere

har krav på et ansættelsesbevis i den nuværende ansættelsesbevislov er, at ansættelsesforholdet har en varighed på mere end 1 måned, og at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Der skal desuden gives flere oplysninger i ansættelsesbeviser. Det vil kræve, at erhvervslivet opdaterer sine skabeloner for ansættelsesbeviser.

Lovforslaget indebærer endvidere, at en lønmodtager, der har været ansat i 6 måneder, og som har udstået sin prøvetid, kan anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvis en sådan ansættelsesform findes på virksomheden. Lønmodtageren har krav på et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiver på en sådan anmodning op til en gang årligt og senest en måned efter anmodningen.

På søfarts- og fiskeriområdet medfører lovforslaget ikke væsentlige erhvervsøkonomiske konsekvenser, da krav til, hvilke oplysninger, der skal fremgå af en ansættelseskontrakt for søfarende og fiskere, reguleres af henholdsvis MLC-direktivet og ILO 188-direktivet, som allerede indeholder langt de fleste af arbejdsvilkårsdirektivets oplysningskrav.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ikke klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ikke miljø- og naturmæssige konsekvenser

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Arbejdsvilkårsdirektivet skulle have været gennemført senest den 1. august 2022.

Implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet har efter sædvanlig praksis været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Det har ikke været muligt at opnå en fælles forståelse for implementeringen i Implementeringsudvalget tids nok til, at et lovforslag kunne fremsættes og træde i kraft den 1. august 2022. Lønmodtagere har derfor ikke i medfør af dansk lovgivning kunnet gøre deres direktivmæssige rettigheder gældende fra den 1. august 2022.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 15. august 2022 til den 12. september 2022 været sendt i høring.

Endvidere har et udkast til lovforslag indeholdende en vurdering af de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet været sendt i supplerende høring fra den 28. februar 2023 til den 6. marts 2023.

Følgende organisation og myndigheder m.v. har modtaget et udkast til lovforslaget:

3F, 3F Sømændene, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP, Ankenævnet for Søfartsforhold, Ankestyrelsen, ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), CO-Søfart, Danmarks Frie Fagforening, Danmarks Fiskeriproducent Organisation, Danmarks Pelagiske Producentorganisation,

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, Dansk Metal, Danske Advokater, Danske Rederier, DI Byggeri, Dansk Industri, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Digitaliseringsstyrelsen, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, Fiskernes Forbund, Frie Funktionærer, FOA – Fag og Arbejde, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd, HK Service, ITD/ITD Arbejdsgiver, Kommunernes Landsforening (KL), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Landbrug & Fødevarer, Lederne, Lederne Søfart, Lærernes Centralorganisation, Maskinmestrenes Forening, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, SM. V. Danmark, Team Effektiv Regulering, Udbetaling Danmark (UDK).

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Lovforslaget vurderes at have begrænsede implementeringsmæssige og økonomiske konsekvenser for det offentlige, idet den væsentlige del af reglerne vurderes allerede at være implementeret på det offentlige område, herunder i overenskomster.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Der kan umiddelbart efter lovens vedtagelse forventes forhøjede administrative byrder til opdatering af paradigmer for ansættelsesbeviser i stat, kommuner og regioner. Eventuelle konsekvenser herefter vil være begrænsede.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Forslaget indebærer bl.a., at en større gruppe af lønmodtagere skal modtage et ansættelsesbevis. Forslaget indebærer bl.a. endvidere, at der skal gives flere oplysninger i ansættelsesbeviser. Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering vurderer, at de samlede omstillingsomkostninger for erhvervslivet forventes at udgøre i alt ca. 900 mio. kr. Hertil kom-

		mer løbende omkostninger på ca. 3,4 mio. kr.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen.
Klimamæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer en del af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

I § 1, stk. 1, i den gældende ansættelsesbevislov er det fastsat, at loven gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Ansættelsesbevisloven gælder ikke for personer, der er omfattet af sømandsloven, og ansættelsesbevisloven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i ansættelsesbevisdirektivet. Endelig er det anført i ansættelsesbevisloven, at loven ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Det foreslås i lovforslagets § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse på alle lønmodtagere 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.

I forhold til grænsen på tre timer ugentligt og referenceperioden henvises til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1, stk. 3, og med hensyn til søfarende bemærkes, at deres rettigheder efter arbejdsvilkårsdirektivet vil blive implementeret i den lovgivning, der specifikt vedrører søfarendes ansættelsesvilkår.

Den foreslåede grænse på tre timer angår såvel den forudbestemte arbejdstid som den tid, der faktisk arbejdes. Hvis en lønmodtager i en periode på fire uger arbejder mere end tre timer i gennemsnit om ugen, har lønmodtageren krav på oplysning om arbejdsvilkårene fra arbejdsgiver, 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.

Det foreslås endelig, at ved beregning af tretimersgennemsnittet efter stk. 1 medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed.

Dette vil udgøre et værn mod omgåelse af oplysningspligten, idet det ikke vil være muligt gennem indgåelse af flere kontrakter eller ansættelsesaftaler mellem lønmodtageren og virksomheden eller inden for koncernen at komme uden om pligten til at oplyse om vilkår. Et moder- og et datterselskab, der er koncernforbundne, betragtes i denne sammenhæng som én virksomhed, uanset om de hver især betragtes som en selvstændig juridisk person.

Det foreslås endvidere i § 1, stk. 2, at loven ikke gælder for personer, der omfattes af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.

I § 1, stk. 3, foreslås, at den i stk. 1 fastsatte grænse på i gennemsnit 3 timer ugentligt ikke skal være gældende for lønmodtagere, hvor der i ansættelsesforholdet ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse.

Sådanne lønmodtagere vil under alle omstændigheder have ret til at få oplysninger om ansættelsesvilkår efter dette lovforslag. Der henvises til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1, stk. 4. Sådanne lønmodtagere vil ofte være i en ansættelse, hvor de tilkaldes, når der er arbejde til dem. Hvis lønmodtagerne er forpligtet efter ansættelsesaftalen til at møde op ved tilkald, hvilken ansættelse ofte er blevet betegnet som "0-timers kontrakter", har de krav på at få oplyst ansættelsesvilkårene uanset det faktiske timetal. De lønmodtagere, der typisk er ansat på tilkald i Danmark, er, i hvert fald på det overenskomstdækkede område i almindelighed, ikke efter en ansættelsesaftale forpligtede til at tage en mulig tilkaldevagt, og omfattes derfor generelt ikke af den foreslåede undtagelse. Deres ansættelsesforhold må først anses for påbegyndt ved tilkaldevagtens start og ses som afsluttet på vagtens sluttidspunkt, og arbejdsmængden vil altså være kendt ved ansættelsesforholdets begyndelse. Et tilsagn fra en person om, at en anden person gerne må tage kontakt og tilbyde vagter, er ikke tilstrækkeligt til, at et ansættelsesforhold etableres, og den person, som tilbydes en vagt, kan først betragtes som lønmodtager, når tilbuddet er accepteret. Hvis arbejdsgiver har garanteret en vis mængde betalt arbejde løbende, er den foreslåede bestemmelse heller ikke anvendelig i forhold til retten til oplysninger om ansættelsesvilkår, heller ikke hvis det ugentlige antal garanterede timer er under den i stk. 1 fastsatte grænse på 3 timer. I tilfælde af, at lønmodtagere som netop nævnt faktisk arbejder mere end tre timer ugentlig i gennemsnit, vil de kunne have ret til oplysning om ansættelsesvilkårene i medfør af hovedreglen i det foreslåede stk. 1. Lovforslaget ændrer ikke på eventuelle overenskomstmæssige begrænsninger i adgangen til at indgå denne type kontrakter.

I § 1, stk. 4, foreslås, at loven ikke finder anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiver til at give lønmodtageren oplysning om ansættelsesvilkår følger af en kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der mindst svarer til artikel 2-13 samt artikel 15-19 i direktiv nr. 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. Herved muliggøres overenskomstimplementering af bestemmelserne i arbejdsvilkårsdirektivet, og at en sådan overenskomst kan træde i stedet for loven som det retlige grundlag for oplysningspligten og de materielle arbejdsvilkår.

I det omfang de nævnte direktivbestemmelser ikke overenskomstimplementeres eller ikke bliver implementeret korrekt, vil loven finde anvendelse. Hvis der eksempelvis ikke finder fagretlig behandling sted af en sag om arbejdsgivers overholdelse af oplysningspligten i henhold til en kollektiv overenskomst, vil lønmodtageren ikke nødvendigvis på baggrund af overenskomsten have mulighed for at gøre sine rettigheder gældende eller få sanktioneret arbejdsgiver for ikke at have overholdt oplysningspligten, og i så fald kan loven i relevant omfang, herunder lovens § 14, stk. 2, bruges. Der kan i den forbindelse

henvises til det i § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 med senere ændringer (arbejdsretsloven), anførte om lønmodtageres subsidiære adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

I § 1, stk. 5, foreslås, at §§ 6-11 ikke finder anvendelse i forhold til lønmodtagere, 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 lønmodtagere. Herved udnyttes den mulighed for fravigelse af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8-13, som findes i arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14. Der er, jf. det i de almindelige bemærkninger anførte, indgået en forståelsesaftale mellem FH og DA, hvor parterne blandt andet har anbefalet en implementering af artikel 14, som har været væsentlig i forbindelse med udformning af nærværende lovforslag.

Der henvises i den forbindelse til den forståelsesaftale af 30. juni 2022, der er indgået mellem FH og DA, jf. de almindelige bemærkninger. Den fælles forståelse mellem FH og DA udelukker ikke, at spørgsmål om, hvorvidt de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters overenskomster, der er indgået på FH/DA-området, sikrer, at den overordnede beskyttelse af lønmodtagere respekteres, konkret kan tages op af en overenskomstpart og kan blive adresseret i fagretlig sammenhæng.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der også i overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter uden for FH/DA-området, kan være regulering, hvorved den overordnede beskyttelse af lønmodtagere respekteres, og at en mulighed for at håndtere eventuelle tvivls-spørgsmål i den henseende i fagretlig sammenhæng vil indebære, at sådanne spørgsmål kan håndteres inden for det fagretlige system.

I forhold til de foreslåede stk. 4 og 5 i relation til kollektive overenskomster, som indgås eller er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter og som er landsdækkende, kan det anføres, at de i dette lovforslag indeholdte bestemmelser, som giver lønmodtagere rettigheder såvel formelt som materielt, ikke vil finde anvendelse, hvis de direktivmæssige rettigheder ud over dem, der findes i artikel 8-13, er implementeret i en overenskomst som nævnt. Stk. 4 og 5 kan således anvendes i kombination, hvilket vil sige, at arbejdsvilkårsdirektivet vil kunne anses for fuldt implementeret i en kollektiv overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som er landsdækkende, også uden at bestemmelserne i artikel 8-13 direkte er gennemført heri. Hvis de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter skulle ønske, at lovens §§ 6-11 finder anvendelse i relation til de lønmodtagere, der omfattes af en landsdækkende overenskomst, vil de kunne skrive dette ind i overenskomsten. Muligheden for at henvise til §§ 6-11 kan også anvendes af andre overenskomstpartier, som eksempelvis måtte ønske at implementere arbejdsvilkårsdirektivets formelle rettigheder overenskomstmæssigt og lade lovens bestemmelser være gældende for så vidt angår arbejdsvilkårsdirektivets materielle rettigheder.

I forhold til spørgsmålet om, hvilke overenskomster der kan anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, kan der henvises til, hvad der er gældende efter lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v., nr. 595 af 12 juni 2013 med senere ændring (vikarloven). Det beror således på en konkret vurdering, hvilke arbejdsmarkedsparter der på det givne ansættelsesområde må anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Denne vurdering, der foreslås at skulle foretages af Arbejdsretten, jf. den foreslåede § 12, stk. 3, og § 19, kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomster. Tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster kan også anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og derfor vil det være repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet må nødvendigvis foretages

på landsplan, og altså ikke lokalt eller regionalt, da det alene er de landsdækkende overenskomster, herunder tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som kan indebære, at §§ 6-11 ikke finder anvendelse.

Det er ikke hensigten med lovforslaget at ændre på gældende praksis i forhold til organisationer, der i dag er aftaleberettigede og har en gyldig kollektiv overenskomst, og der tages således ikke med lovforslaget stilling til, hvem der på et givet ansættelsesområde skal anses for mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. På et givet ansættelsesområde vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Det kan nævnes, at fx KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at kun af én af disse overenskomster vil kunne indebære, at §§ 6-11 ikke skal iagttages. Lovforslaget hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiverfællesskaber, som hver især må betragtes som indgået af de mest repræsentative parter. Det er således ikke hensigten med lovforslaget, at landsdækkende overenskomster, der i dag er gældende, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, ikke fremover skal kunne påberåbes som grundlag for, at §§ 6-11 ikke er gældende i relation til de af en sådan overenskomst omfattede lønmodtagere.

I § 1, stk. 6, foreslås, at loven ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 4 og 5. Dette er en videreførelse af en tilsvarende bestemmelse i ansættelsesbevisloven og bestemmelsen skal sikre, at en lønmodtager ikke, eksempelvis i forbindelse med en ansættelse, giver afkald på sine rettigheder med hensyn til oplysning om ansættelsesvilkår. Henvisningen til stk. 4 og 5 er begrundet i, at det ved overenskomst er muligt at fastsætte bestemmelser om dels oplysningspligten og dels de materielle rettigheder, der er mindre gunstige for lønmodtager end det, der foreslås i nærværende lovforslag, eksempelvis vedrørende frister for opfyldelse af oplysningspligten eller i form af, at en lønmodtager omfattes af en landsdækkende overenskomst indgået af mest repræsentative parter og derved er sikret en passende beskyttelse.

Til § 2

Efter gældende ret er der ikke definitioner i ansættelsesbevisloven, bortset fra en definition af, hvad der forstås ved lønmodtager. Denne definition findes i § 1, stk. 2. Definitionen her – en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold – er udtryk for et dansk lønmodtagerbegreb, da der i ansættelsesbevisdirektivets artikel 1, stk. 1, henvises til definitionen i den gældende lovgivning i en medlemsstat.

Det foreslås i lovforslagets § 2, nr. 1, at en lønmodtager defineres som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Det kan nævnes, at der i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021, anvendes en formulering vedrørende lønmodtagerstatus, der ligger meget tæt op ad den her foreslåede, og som beskrevet i ferielovens forarbejder er det i ferieloven det EU-retlige arbejdstagerbegreb, som skal lægges til grund. I lighed med det i ferielovens forarbejder anførte vurderes det således at være muligt at tage EU-Domstolens praksis i betragtning ved anvendelsen af en definitionsbestemmelse som her foreslået.

Uddybende kan der med hensyn til, hvordan den foreslåede definition af ”lønmodtager” skal bruges, henvises til det i arbejdsvilkårsdirektivets præambelbetragtning (8) anførte. Her fremgår det, at de kriterier, som EU-Domstolen har anvendt i forbindelse med fastlæggelsen af status som arbejdstager, bør tages i betragtning, og i det omfang husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder de nævnte kriterier, kan de være omfattet af arbejdsvilkårsdirektivets anvendelsesområde. Det fremgår

endvidere, at reelt selvstændige ikke bør være omfattet, da de ikke opfylder kriterierne, mens en ”proformaselvstændig”, hvor der er tale om misbrug af en betegnelse som selvstændig, vil opfylde kriterierne og bør omfattes af anvendelsesområdet for arbejdsvilkårsdirektivet. Det er således de faktiske forhold i forbindelse med arbejdets reelle udførelse, der skal lægges vægt på ved vurderingen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, og ikke den beskrivelse af forholdet, der foreligger.

Det foreslås i lovforslagets § 2, *nr. 2*, at ved ”tidsplan for arbejdet” forstås en plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter. Begrebet anvendes i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12, litra a, og § 7.

Det foreslås i lovforslagets § 2, *nr. 3*, at ved ”referencetimer og –dage” forstås tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren. Begrebet anvendes i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12, litra b, og § 8.

Det foreslås i lovforslagets § 2, *nr. 4*, at ved ”arbejdsmonster” forstås i denne lov måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges, hvilket fastlægges af arbejdsgiveren. Begrebet anvendes i lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12 og § 8. Et arbejdsmonster kan være fast, så der på hver arbejdsdag er et bestemt mødetidspunkt og et bestemt tidspunkt, hvor arbejdet afsluttes, men kan også være mere eller mindre varierende, jf. lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12.

Til § 3

Det fremgår af § 2, stk. 1, i ansættelsesbevisloven, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Det fremgår endvidere, at oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Videre fremgår det, at hvis lønmodtageren ikke fra ansættelsesforholdets begyndelse har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder arbejdsgiverens oplysningspligt, når lønmodtageren inden for de seneste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.

Det fremgår endvidere af § 2, stk. 2, i ansættelsesbevisloven, at arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Videre fremgår det af § 2, stk. 3, i ansættelsesbevisloven, at oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

- 1) en skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst ét af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

Videre fremgår det af § 2, stk. 4, i ansættelsesbevisloven, at bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-5 samt 10, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-15.

Bestemmelsen er en videreførelse af den eksisterende bestemmelse i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, 1. pkt., med den ændring, at der henvises til den udvidede liste af oplysninger, som en arbejdsgiver skal give lønmodtageren, jf. stk. 2. Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, som ikke er opregnet i bestemmelsens stk. 2, også skal afgives i den beskrevne form. Der er ikke med bestemmelsens nyaffattelse tilsigtet nogen ændring i vurderingen af, hvad der må anses for væsentlige oplysninger ud over de i stk. 2 opregnede.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 1 vil medføre, at oplysningerne, der er opregnet i § 3, stk. 2, nr. 1-5, 7 og 10 -12, skal gives til lønmodtageren inden for syv kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er begyndt. De øvrige oplysninger i § 3, stk. 2, skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Ansættelsesforholdet kan senest anses for påbegyndt ved den faktiske start for lønmodtagerens udførelse af arbejde i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal afgives i overensstemmelse med den foreslåede bestemmelse i § 3, stk. 3.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 2*, indeholder en række oplysninger, der som minimum vil være omfattet af arbejdsgiverens oplysningspligt.

De nuværende regler bygger på direktiv (EØF) nr. 91/533, hvori der blev indført en liste over væsentlige aspekter af ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet, som lønmodtageren skal underrettes om skriftligt. Med vedtagelse af direktiv (EU) nr. 2019/1152 tilpasses denne liste. Det sker for at tage hensyn til udviklingen på arbejdsmarkedet, navnlig væksten i atypiske ansættelser.

Der er på den baggrund en række af minimumskravene, som videreføres uændret fra ansættelsesbevisloven.

Nr. 1 viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse.

Nr. 2 viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse. Det betyder bl.a., at hvis lønmodtageren fx har flere arbejdssteder, skal disse angives.

Nr. 3 viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter en beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori. Jobkategori kan fx være akademisk arbejde, rengøringsarbejde eller forefaldende arbejde.

Nr. 4 viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt. Ansættelsesforholdet begynder senest samtidig med, at lønmodtageren faktisk tiltræder sin stilling.

Nr. 5 viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.

Det foreslås i *nr. 6*, at en arbejdsgivers oplysningspligt for så vidt angår vikaransatte omfatter brugervirksohmhedernes identitet, når og så snart denne er kendt. Denne forpligtelse indebærer, at en vikaransat i forhold til en konkret udsendelse snarest skal have oplysning om, hvilken brugervirksohmhed udsendelsen sker til.

Vikararbejde reguleres i vikarloven, hvoraf det fremgår af § 2, nr. 2, at en vikar er en lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksohmhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.

Det foreslås i *nr. 7*, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid. Der er ikke en generel definition af prøvetid i dansk ret, og hvad der nærmere ligger heri beror på den konkrete aftale, der indgås mellem arbejdsgiver og lønmodtager, eller den kollektive overenskomst eller lovgivning, som gælder for det pågældende ansættelsesforhold.

Det fremgår således af funktionærlovens § 2, stk. 5, at hvis en arbejdsgiver godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og forholdet ikke varer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel. Det er en undtagelse til hovedreglen om, at opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2, nr. 1. Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, jf. lovforslagets § 3, stk. 4. Lønmodtagerens retsstilling skal dog fremgå tydeligt af den pågældende lov, administrative bestemmelse, vedtægtsmæssige bestemmelse eller kollektive overenskomst, så lønmodtageren kan få klarlagt sin retsstilling.

Den foreslåede *nr. 8* bygger oven på gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie. Som noget nyt skal der også oplyses om varigheden af andet fravær, hvor lønmodtager modtager løn. Dette vil fx kunne være omsorgsdage eller seniorfridage.

Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, jf. lovforslagets § 3, stk. 4.

Lønmodtagerens retsstilling skal fremgå tydeligt af den pågældende lov, administrative bestemmelse, vedtægtsmæssige bestemmelse eller kollektive overenskomst, så lønmodtageren kan få klarlagt sin retsstilling. Det vil derfor ikke være tilstrækkeligt, at der blot henvises til, at lønnen tillægges feriepenge. Det skal således udspecificeres, at der fx er ferieret og betaling under ferie efter pågældende kollektiv overenskomst eller ferie efter ferieloven, hvori lønmodtageren har mulighed for at gøre sig bekendt med sin retsstilling.

Den foreslåede *nr. 9* viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom. Bestemmelsen vil medføre, at det skal oplyses hvilke opsigelsesvarsler og procedurer herfor, der gælder i ansættelsesforholdet. Det

vil fx være tilstrækkeligt, at der henvises til, at opsigelsesvarslerne i funktionærlovens § 2, stk. 2, følges, eller at der henvises til opsigelsesvarslerne i en konkret overenskomst.

Den foreslåede *nr. 10* viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren 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.

Det vil være tilstrækkeligt, at der i en ansættelseskontrakt blot henvises til, at der ydes løn i henhold til en konkret overenskomst, hvis lønnen fremgår tydeligt af den. Det skal således være muligt for lønmodtageren på baggrund af henvisningen at få overblik over sin løn. En henvisning til, at lønmodtageren indplaceres på et bestemt trin i et skema i overenskomsten, hvilket giver lønmodtageren mulighed for at få dette overblik, vil kunne være tilstrækkeligt. Det er således et krav for opfyldelse af oplysningspligten ved henvisning til overenskomsten, at lønnens størrelse fremgår tydeligt af den pågældende overenskomst.

Den foreslåede *nr. 11* viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, og indebærer, at eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer, omfattes af oplysningspligten.

Oplysningspligten for så vidt angår den ugentlige og daglige arbejdstid vil kunne opfyldes ved angivelse af en årsnorm, som det fx er tilfældet på nogle områder i undervisningssektoren, 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 den foreslåede § 3, stk. 2, nr. 12.

Det vil endvidere være et krav, at det oplyses, om der kan pålægges overarbejde, og under hvilke betingelser dette vil kunne pålægges.

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

Det foreslås i *nr. 12*, at hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:

- a) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,
- b) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde,
- c) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren 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, såsom i tilfælde af kontrakter på tilkaldebasis, vil lønmodtagere af deres arbejdsgiver skulle informeres om, hvordan deres arbejdstid skal fastlægges, herunder i hvilke tidsintervaller de kan blive kaldt på arbejde, og hvilken minimumsvarslingsperiode de skal have inden påbegyndelsen af en arbejdsopgave. Det bemærkes, at arbejdsgiveren alene er forpligtet til at oplyse antallet af garanterede timer, når der i ansættelsesforholdet er indgået aftale herom.

At arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt indebærer, at arbejdets tidsmæssige placering ikke er fastlagt eller kun er fastlagt i mindre omfang. 0-timerskontrakter vil betyde, at arbejdet er helt uforudsigeligt, og ansættelse i øvrigt på tilkald, hvor lønmodtager og arbejdsgiver ad hoc indgår aftale om en konkret arbejdsopgave, vil også kunne betragtes som uforudsigeligt, hvis der er tale om et løbende ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiver eksempelvis har garanteret et vist minimumstimetal. Hvis

der er tale om meget varierende arbejdstid, må arbejdet også kunne anskues som helt eller overvejende uforudsigeligt, selvom starttidspunktet for de pågældende arbejdsopgaver eventuelt kendes på forhånd, og det kan anføres, at arbejde, hvor en mindre del, eksempelvis en lørdagsvagt, ligger fast, men der herudover og primært i ansættelsesforholdet faktisk arbejdes på forskellige tidspunkter, der ikke lader sig fastlægge på forhånd, hvilket eksempelvis kan være efter tilkald. Det vil bero på en konkret vurdering af den enkelte ansættelse, om arbejdsmonsteret må anses for at være helt eller overvejende uforudsigeligt.

Det foreslås i *nr. 13*, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.

Oplysninger om den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder, vil skulle gives i form af oplysninger, som omfatter antallet af uddannelsesdage, om nogen, som lønmodtageren har ret til pr. år, og oplysninger om arbejdsgiverens generelle uddannelsespolitik.

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

Den foreslåede *nr. 14* viderefører gældende ret om, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.

Kollektive overenskomster kan også være uskrevne, herunder bestå på kutyme. Såfremt disse uskrevne eller kutymemæssige overenskomster indeholder væsentlige elementer for lønmodtageren, vil lønmodtageren også skulle oplyses herom.

Det foreslås i *nr. 15*, at en arbejdsgivers oplysningspligt omfatter, 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.

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

Oplysninger om sociale sikringsordninger vil skulle omfatte oplysninger om identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, hvor det er relevant, for så vidt angår sygdom, barsel, fædreorlov og forældreydelser, ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme samt til alderdoms-, invaliditets-, efterladte-, arbejdsløsheds-, førtidspension- og familieydelser. Social sikring må defineres i overensstemmelse med EU-rettens almindelige forståelse af begrebet. Herefter anses en ydelse for en social sikringsydelse, når den tildeles uafhængigt af en individuel, skønsmæssig vurdering af de personlige behov på grundlag af kriterier, der er fastlagt ved lov.

Arbejdsgivere vil ikke være forpligtet til at give disse oplysninger, hvor lønmodtageren vælger socialsikringsinstitutionen. Oplysninger om den sociale sikring, der gives af arbejdsgiveren, vil, hvor det er relevant, omfatte dækningen fra supplerende pensionsordninger som defineret i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU og Rådets direktiv 98/49/EF.

For de fleste danske ordninger er der tale om ikke-bidragspligtige, men rene skattefinansierede ordninger. Eksempler på danske arbejdsgiverbidragspligtige sociale sikringsordninger er ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, en privat tegnet arbejdsforsikring (ved arbejdsulykke) m.v. Det er alene sociale sikringsordninger, som vedrører ansættelsesforholdet, der skal oplyses om.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 3* indebærer, at oplysningerne vil skulle tilgå lønmodtagerne skriftligt, herunder at de skal udleveres og fremsendes på papir eller fremsendes i elektronisk form. Hvis de fremsendes elektronisk, vil det være et krav, at oplysningerne er tilgængelige for lønmodtageren, at de kan lagres og udskrives, og at arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse. Det vil efter lovforslaget være tilstrækkeligt til opfyldelse af bestemmelsen, at oplysningerne fx gives gennem E-boks eller på e-mail.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 4* indebærer, at oplysningspligten for så vidt angår minimumskravene i *stk. 2*, nr. 7-13, er opfyldt, hvis der i overensstemmelse med *stk. 3*, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

En generel henvisning til en kollektiv overenskomst, love, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelser vil ikke nødvendigvis være tilstrækkelig til at opfylde oplysningspligten. Lønmodtager 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 nr. 7-11, 13 og 15 angår, fremgår tydeligt af den kollektive overenskomst, lov, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelse, der henvises til.

Til § 4

Ansættelsesbevislovens § 3, *stk. 1*, stiller krav om, at en lønmodtager, der skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande og arbejdets varighed overstiger en måned, skal modtage det eller de dokumenter, der er nævnt i ansættelsesbevislovens § 2, *stk. 3*, inden afrejse. Der stilles desuden krav om, at lønmodtagere ved udførelse af sit arbejde i udlandet skal modtage supplerende oplysninger.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 4, *stk. 1, 1. pkt.*, at hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal de i § 3, *stk. 2*, nævnte oplysninger være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Det bemærkes, at der kan være udfordringer for en arbejdsgiver med at skaffe informationerne, der kræves i lovforslagets § 3, *stk. 3*, nr. 15, idet pågældende værtsmedlemsstat skal kontaktes. I disse tilfælde vil det være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har kontaktet værtsmedlemsstaten og igangsat indhentningen af de i § 3, *stk. 3*, nr. 15, omhandlende oplysninger.

Formålet med bestemmelsen er at sikre, at lønmodtageren er bekendt med sine 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 lønmodtageren i § 3, *stk. 2*, skal afgives inden afrejsen, frem for den normale frist i § 3, *stk. 1, 2. og 3. pkt.*, på henholdsvis syv kalenderdage og en måned efter ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Den foreslåede bestemmelse i § 4, *stk. 1, 2. pkt.*, vil medføre, at ud over de oplysninger, der skal gives lønmodtageren efter § 3, *stk. 2 og 3*, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede lønmodtageres vedkommende, når disse er udrejst i mindst 4 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) Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne.
- 4) Oplysninger om hvorvidt omkostningerne i forbindelse med lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet.
- 5) Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

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

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 2* indebærer, at udstationerede lønmodtagere, som er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1996/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, under alle omstændigheder skal underrettes om:

- 1) den løn, som lønmodtageren 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.

Ved en udstationeret lønmodtager forstås en lønmodtager, som sædvanligvis udfører sit arbejde i ét land (oprindelseslandet), men som midlertidigt udfører arbejde i et andet land.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 3* vil medføre, at for så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2, og stk. 2, nr. 1, kan de tilgå lønmodtageren, jf. § 3, stk. 3, 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 ikke nødvendigvis være tilstrækkelig til at opfylde oplysningspligten. Lønmodtager skal være i stand til at danne sig et overblik over sin aflønning på baggrund af henvisningen.

Det vil kræve, at den pågældende oplysning, som oplysningspligten i stk. 1, nr. 2, og stk. 2, nr. 1, angår, fremgår tydeligt af den kollektive overenskomst, lov, administrative bestemmelser eller vedtægtsmæssige bestemmelse, der henvises til.

Til § 5

Ansættelsesbevislovens § 4 fastsætter regler for den pligt, som en arbejdsgiver har til at oplyse lønmodtageren om eventuelle ændringer af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, omhandlende forhold inden for en nærmere bestemt frist og med visse undtagelser.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1, 1. pkt.*, vil medføre, at arbejdsgiveren ved enhver ændring af de i § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1 og 2, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringerne træder i kraft, skal give lønmodtageren skriftlig besked herom.

Bestemmelsen medfører ikke, at der under iagttagelse af kravene heri frit kan ændres i ansættelsesforholdene. En ændring af ansættelsesvilkår skal gennemføres i henhold til pågældende regler i relevant lovgivning, og de kollektive overenskomster, der regulerer ansættelsesforholdet. Væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet kan typisk gennemføres med det varsel, der svarer til det normale opsigelsesvarsel, der gælder i det pågældende ansættelsesforhold.

Oplysning om ændringer kan ske ved en ny udstedelse af det eller de i § 3, stk. 3, nævnte dokumenter, eller ved udstedelse af et dokument i overensstemmelse hermed, som indeholder den pågældende ændring.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1, 2. pkt.*, vil medføre, at pligten til at meddele ændringer efter stk. 1, 1. pkt., ikke gælder, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser,

vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 3, stk. 4, eller § 4, stk. 3, kan henvise til.

Det er dog en forudsætning for, at pligten ikke gælder, at lønmodtageren kan orientere sig om ændringen i de pågældende love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster. Resultatet af ændringen skal derfor fremgå tydeligt.

Hvis der fx er tale om en ændring af lønnen i en kollektiv overenskomst, vil den skulle fremgå tydeligt af den pågældende kollektive overenskomst. Lønnen kan fx være opstillet i et skema, hvor lønmodtageren kan danne sig et overblik over sin egen løn. Bestemmelsen i stk. 1, 1. pkt., vil derfor ikke finde anvendelse på en beløbsmæssig opdatering i sådan et skema i en kollektiv overenskomst.

Til § 6

Den foreslåede § 6 vedrører grænser for varigheden af en eventuel prøvetid i ansættelsesforhold. I gældende ansættelsesretlig lovgivning er der ikke generelle bestemmelser om prøvetid, men efter funktionærlovens § 2, stk. 5, vil en ansættelse kunne ske på prøve i op til 3 måneder, og i den periode kan funktionæren opsiges med mindst 14 dages varsel. Prøvetid på op til 3 måneder er endvidere nævnt i funktionærlovens § 2, stk. 6. Kollektive overenskomster kan også indeholde bestemmelser om længden af prøvetid, mens der i ansættelsesforhold, hvor hverken funktionærloven eller kollektive overenskomster finder anvendelse, har kunnet indgås individuel aftale om længden af prøvetid og vilkår i den forbindelse.

Det foreslås i § 6, stk. 1, at når der anvendes prøvetid i et ansættelsesforhold, kan denne ikke være længere end 6 måneder, jf. dog stk. 4.

Herved implementeres arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 1. Funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6, berøres ikke af den foreslåede bestemmelse, men med den foreslåede bestemmelse begrænses længden af en prøvetid uden for det område, der reguleres af funktionærloven. Arbejdsvilkårsdirektivet indeholder ikke nogen egentlig definition af prøvetid og udgangspunktet i dette lovforslag er derfor den almindelige forståelse af begrebet i dansk ret, hvorefter prøvetid er en særlig undtagelse til de i forvejen fastsatte eller aftalte opsigelsesregler. Der er ikke påtænkt ændringer i forhold til erhvervsuddannelseslovens muligheder for forlængelse af prøvetid i forbindelse med fravær, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3.

Det foreslås i § 6, stk. 2, at i tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden og at prøvetiden i et tidsbegrænset ansættelsesforhold ikke kan overstige 6 måneder, idet funktionærlovens § 2, stk. 5 og 6, dog ikke berøres herved.

Herved implementeres arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 2, 1. pkt., idet arbejde, som omfattes af funktionærloven, er af en art, hvor der vil kunne opereres med en prøvetid på op til tre måneder. Forslaget indebærer, at hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse af et års varighed, kan prøvetiden højst være tre måneder. Forslaget indebærer også, at for lønmodtagere, der ikke omfattes af funktionærloven, men som via aftale er tillagt funktionærrettigheder, gælder det, at prøvetiden ikke kan overstige en fjerdedel af ansættelsestiden, jf. den foreslåede § 1, stk. 6.

Det foreslås i § 6, stk. 3, at der ikke kan aftales yderligere prøvetid i forbindelse med forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Herved implementeres arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 2, 2. pkt. Dette indebærer, at en lønmodtager ikke kan være ansat på prøve i mere end 6 måneder i et uafbrudt ansættelsesforhold.

Det foreslås i § 6, stk. 4, at bestemmelser om fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd

og tjenestemandslignende ansatte ikke berøres. Der kan således fastsættes regler om længere prøvetid end 6 måneder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Bestemmelser om ansættelse på prøve af tjenestemænd findes i tjenestemandslovens § 6 og regler, der er fastsat i medfør af denne bestemmelse. Regler om prøveansættelsers varighed fastsættes dog ved aftale mellem skatteministeren og tjenestemændenes centralorganisationer. Det fremgår af den gældende bekendtgørelse nr. 96 af 20. marts 1972 om ansættelse som tjenestemand på prøve i staten med senere varig ansættelse for øje, at ved første varige ansættelse som tjenestemand er prøvetjenestens længde 2 år, samt at vedkommende minister for enkelte grupper af tjenestemænd ved aftale med vedkommende forhandlingsberettigede organisation kan fasttætte en længere prøvetjeneste end 2 år.

Der gælder tilsvarende bestemmelser for tjenestemænd på det kommunale og regionale område.

Bestemmelsen udnytter muligheden i arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 3, jf. også præambelbetragtning (28), som giver de enkelte medlemsstater mulighed for at fastsætte længere prøvetider, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art, såsom for offentlige stillinger, med henblik på at give hjemmel til at kunne opretholde de nugældende regler om fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte på det statslige, kommunale og regionale område.

Til § 7

Den foreslåede § 7 vedrører lønmodtageres adgang til at påtage sig sideløbende ansættelse. Dette er ikke generelt reguleret i gældende ansættelsesretlig lovgivning, men der findes dog enkelte eksempler på, at lovgiver har forholdt sig til, hvad der er gældende i tilfælde, hvor lønmodtager har et ekstra job. Det følger således af lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, nr. 395 af 1. juni 2005 med senere ændring, at en mobil lønmodtager skriftligt skal aflægge regnskab for arbejde, der er udført for en anden arbejdsgiver, idet loftet over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer er gældende i forhold til samtlige af de ansættelsesforhold, som lønmodtageren har. Med hensyn til funktionærer kan funktionærlovens § 15 om adgangen til at påtage sig hverv uden for tjenesten nævnes. Den foreslåede § 7 implementerer arbejdsvilkårsdirektivets artikel 9.

Det foreslås i § 7, *stk. 1*, at en arbejdsgiver ikke må hindre en lønmodtager i at tage sideløbende ansættelse eller på den baggrund behandle lønmodtageren ugunstigt, hvis lønmodtageren fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en af arbejdsgiver fastlagt tidsplan, jf. dog stk. 2. Det foreslåede udgangspunkt er således, at lønmodtagere 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 lønmodtageren allerede har.

I § 7, *stk. 2*, foreslås, at 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 den foreslåede bestemmelse, er ikke udtømmende.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det i overensstemmelse med dansk ansættelsesret fortsat er muligt at fastsætte uforenelighedsbegrænsninger af objektive grunde såsom sundhed og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i offentlig forvaltning eller undgåelse af interessekonflikter. En begrænsning af sideløbende ansættelse skal være saglig og ske under afvejning mellem virksomhedens og arbejdstagerens interesser.

Til § 8

Den foreslåede § 8 vedrører, hvornår lønmodtagere, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt, kan pålægges at arbejde samt varsling i den forbindelse, og fastsætter, at lønmodtagere kan have ret til kompensation, hvis en planlagt arbejdsopgave aflyses af arbejdsgiver. Gældende lovgivning indeholder ikke generel regulering af lønmodtageres og arbejdsgivers retsstilling i sådanne situationer, men i funktionærlovens § 3, stk. 1 og 2, er det fastsat, at en arbejdsgiver skal betale funktionæren erstatning, hvis arbejdsgiver uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste. Det er ikke med den foreslåede bestemmelse, som implementerer arbejdsvilkårsdirektivets artikel 10, hensigten at ændre på gældende ret i funktionærlovens § 3.

Det foreslås i § 8, *stk. 1*, at en arbejdsgiver alene kan pålægge en lønmodtager, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og referencedage, jf. § 3, stk. 2, nr. 12, litra b, og hvis lønmodtageren er blevet varslet om arbejdsopgaven med det varsel, som lønmodtageren har modtaget oplysning om i overensstemmelse med § 3, stk. 2, nr. 12, litra c. Med hensyn til, hvad der forstås ved lønmodtagere, hvis arbejde er helt eller overvejende uforudsigeligt, samt referencetimer og -dage og varsling, henvises til bemærkningerne til § 3.

Det foreslås i § 8, *stk. 2*, at lønmodtageren har ret til at afvise arbejdsopgaven uden negative følger heraf, hvis betingelserne i stk. 1 ikke er opfyldt. Bestemmelsen er således ikke til hinder for, at en arbejdsgiver tilbyder en lønmodtager at arbejde uden for de tidsrum, der er oplyst, eller med et kortere varsel end oplyst, men i så fald kan lønmodtageren afslå den tilbudte arbejdsopgave uden at dette afslag får negative følger. Lønmodtageren kan afvise en arbejdsopgave, hvis kun en af betingelserne i stk. 1 er opfyldt, og henvisningen til stk. 1 indebærer herudover, at retten til at afvise en arbejdsopgave i henhold til den foreslåede bestemmelse alene vedrører lønmodtagere, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt.

Det foreslås i § 8, *stk. 3*, at hvis en arbejdsopgave, der er fastlagt gennem aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager, bliver annulleret af arbejdsgiver efter udløbet af en rimelig frist, der måtte være fastsat for annullering af en arbejdsopgave i medfør af den foreslåede § 3, stk. 2, nr. 12, skal arbejdsgiver kompensere lønmodtager herfor. Kompensationen udmåles konkret efter sagens omstændigheder, herunder hvornår aflysningen finder sted, fx før eller ved fremmøde. Henvisningen til de konkrete omstændigheder indebærer, at en kompensation som nævnt udmåles i overensstemmelse med gældende praksis efter dels funktionærlovens § 3, stk. 1 og 2, og dels gældende fagretlig praksis, hvor det er relevant, jf. også arbejdsvilkårsdirektivets artikel 10, stk. 4.

I forhold til kompensation ved annullering af arbejdsopgaver bemærkes det, at der skal ydes kompensation ved aflysning af en arbejdsopgave med kort varsel. Det bemærkes endvidere, at denne udmåles efter almindelige erstatningsretlige principper, og at kompensation udmåles konkret efter sagens omstændigheder, herunder hvornår aflysningen finder sted, fx før eller ved fremmøde.

Til § 9

Den foreslåede § 9 vedrører fastsættelse af en formodningsregel, så en lønmodtager ansat på tilkaldebasis eller lignende ud over 3 måneder, antages at have indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af lønmodtageren i de seneste 4 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.

Der findes ikke en sådan formodningsregel i gældende lovgivning. Med den foreslåede bestemmelse implementeres arbejdsvilkårsdirektivets artikel 11, idet muligheden i artikel 11, b), for at hindre misbrug af sådanne ansatte ved at fastsætte en afkræftelig formodning for, at der forefindes en ansættelseskontrakt

med et minimumsantal betalte timer baseret på det gennemsnitlige antal arbejdstimer i en given periode, udnyttes.

Den foreslåede formodningsregel indebærer ikke, at en lønmodtager ikke kan arbejde på tilkaldebasis uden et fast minimumstimetal ud over 3 måneder, men arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at der ikke er indgået aftale om ansættelse med et minimumstimetal som nævnt. Det kan eksempelvis indgå i bevisvurderingen om arbejdsgiver kan fremlægge et ansættelsesbevis, hvor det klart fremgår, at der ikke er aftalt et minimumstimetal som nævnt, og om der er udført arbejde i overensstemmelse med det i dette ansættelsesbevis anførte. Vurderingen af, om arbejdsgiver har løftet bevisbyrden og afkræftet formodningen, kan foretages af de almindelige domstole, jf. den foreslåede § 12, stk. 2.

Til § 10

Det foreslås i § 10 at give en lønmodtager, der har været ansat i 6 måneder, og som har udstået sin eventuelle prøvetid, adgang til at anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvis en sådan ansættelsesform anvendes på virksomheden, og at fastsætte rammerne for arbejdsgivers besvarelse af en sådan anmodning. Der er ikke i gældende lovgivning bestemmelser om lønmodtagers adgang til at anmode som nævnt og arbejdsgivers forpligtelse til at svare herpå. Med den foreslåede bestemmelse implementeres arbejdsvilkårsdirektivets artikel 12.

Det foreslås i § 10, stk. 1, at fastsætte, hvilke betingelser der skal være opfyldt for at en lønmodtager kan fremsætte en anmodning som nævnt og dermed have krav på et svar i overensstemmelse med stk. 2-4. Lønmodtageren skal således have været ansat i mindst 6 måneder og have udstået sin eventuelle prøvetid, jf. også den foreslåede § 6, og herudover skal der på virksomheden anvendes en ansættelsesform med mere trygge og forudsigelige arbejdsvilkår. Om denne sidstnævnte betingelse er opfyldt, vil bero på en konkret vurdering i forhold til den enkelte virksomhed.

Det foreslås i § 10, stk. 2, at en lønmodtager, der har fremsat en anmodning i overensstemmelse med stk. 1, har krav på et skriftligt og begrundet svar på anmodningen senest en måned efter, at anmodningen er modtaget, jf. dog stk. 3 og 4. Det er ikke et krav efter det foreslåede stk. 1, at anmodningen 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. Med hensyn til besvarelse af anmodningen vil der heri i givet fald kunne henvises til eventuel regulering, der fx fastsætter, at ledige stillinger skal slås op, og oplyses om mulighederne for at søge sådanne stillinger.

Det foreslås i § 10, stk. 3, at lønmodtager alene har krav på et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiver en gang årligt. En anmodning, som eksempelvis afgives 6 måneder efter, at arbejdsgiver sidst har besvaret en sådan anmodning, behøver arbejdsgiver således ikke besvare.

Det foreslås i § 10, stk. 4, at for virksomheder, hvor arbejdsgiver er en fysisk person eller hvor antallet af ansatte er mindre end 35, er fristen for at besvare en anmodning afgivet i overensstemmelse med stk. 1 3 måneder efter, at anmodningen er modtaget.

Den nævnte forlængede frist for virksomheder har til formål at give mindre virksomheder længere tid til at besvare en anmodning, og den fastsatte grænse på 35 ansatte flugter med, hvad der efter anden regulering, herunder samarbejdsaftalen mellem FH og DA samt lov om information og høring af lønmodtagere nr. 303 af 2. maj 2005 med senere ændring, er en sædvanlig tærskel. Ved fysisk person forstås i overensstemmelse med sædvanlig sprogbrug en person, som ikke har organiseret sig i selskabsform.

Til § 11

Det foreslås i § 11, at hvis en arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive

overenskomster skal tilbyde en lønmodtager uddannelse med henblik på udførelsen af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for den ansatte, tælle som arbejdstid i ansættelsesforholdet og så vidt muligt foregå i lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid. Der er ikke i gældende lovgivning tilsvarende generelle bestemmelser om obligatorisk uddannelse. Med den foreslåede bestemmelse implementeres arbejdsvilkårsdirektivets artikel 13.

Med den foreslåede bestemmelse sikres det, at udgifter til uddannelse som nævnt ikke afholdes af, tilbageholdes eller fradrages lønmodtagerens løn, og at alle lønmodtagere – herunder personer i atypiske ansættelsesformer – får tilbudt en sådan uddannelse på lige vilkår. Den foreslåede bestemmelse vedrører alene uddannelse, som en arbejdsgiver er forpligtet til at tilbyde som følge af EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster.

Til § 12

Efter gældende ret kan Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg træffe afgørelse om, hvorvidt arbejdsgivers oplysningspligt i henhold til ansættelsesbevisloven er overholdt.

Det foreslås i § 12, stk. 1, at Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg kan træffe afgørelse om, hvorvidt oplysningspligten efter loven er overholdt af arbejdsgiver, og adgangen til at indbringe sager for udvalget foreslås således bibeholdt. Der er tale om en klageinstans som nævnt i artikel 15, stk. 1, b), i arbejdsvilkårsdirektivet.

På baggrund af en afgørelse fra Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vil der være mulighed for at rejse en sag ved domstolene om en godtgørelse, jf. den foreslåede § 13, men i tilfælde, hvor udvalget har fundet, at arbejdsgiveren ikke har overholdt oplysningspligten, vil det også være muligt at indgå et forlig på baggrund af udvalgets afgørelse, hvorved sagen eventuelt kan afsluttes hurtigt og uden at involvere domstolene. Den foreslåede bestemmelse giver således mulighed for sagsbehandling, der er smidig og nem at anvende for lønmodtagere.

Det foreslås i § 12, stk. 2, at spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiver har overholdt sin forpligtelse i forhold til at sikre lønmodtagere de vilkår, der er angivet i §§ 6-11, indbringes for de almindelige domstole. Der er i de pågældende bestemmelser tale om, at lønmodtager får rettigheder af materiel karakter, og disse rettigheder adskiller sig således fra de formelle rettigheder om arbejdsgivers oplysningspligt, og en afgørelse af sager om overholdelse af materielle rettigheder kan i nogle tilfælde kun træffes på baggrund af en mere omfattende bevisførelse, som bedst kan finde sted ved en domstol.

Det foreslås i § 12, stk. 3, at spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i § 1, stk. 5, er opfyldt, skal afgøres af Arbejdsretten, idet spørgsmål om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af lønmodtagere sikres, dog foreslås afgjort ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstsparter. Dette fremgår eksempelvis af den mellem FH og DA indgåede forståelsesaftale af 30. juni 2022.

Er der ikke indgået en aftale mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter om, at spørgsmålet om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af lønmodtagere sikres via overenskomsten, afgøres ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, kan Arbejdsretten ved prøvelsen heraf lægge vægt på, om overenskomsten er mangelfuld, så den ud fra en samlet vurdering ikke sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere.

I anden lovgivning, eksempelvis ferieloven og vikarloven, er Arbejdsretten på tilsvarende vis tillagt kompetencen til at afgøre, om en kollektiv overenskomst er landsdækkende og indgået af de på det

pågældende ansættelsesområde mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med den foreslåede § 19 om ændringer i arbejdsretsloven.

Til § 13

Efter gældende ret kan domstolene tilkende en godtgørelse på op til 13 ugers løn, hvis pligten til at oplyse om ansættelsesvilkår efter ansættelsesbevisloven ikke er overholdt. Under skærpende omstændigheder kan godtgørelsen forhøjes til op til 20 ugers løn, men vil dog, hvis manglen ved ansættelsesbeviset er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning, kunne fastsættes til højst 1.000,- kroner.

Det foreslås i § 13, stk. 1, at domstolene skal kunne tilkende en godtgørelse på op til 13 ugers løn, hvis pligten til at oplyse om ansættelsesvilkår efter §§ 3-5 samt i § 16, stk. 4, ikke er overholdt. Ved skærpende omstændigheder, fx hvis ansættelsesbeviset er helt misvisende og de urigtige oplysninger heri har haft konkret betydning for lønmodtageren, kan godtgørelsen forhøjes til op til 20 ugers løn. De i ansættelsesbevisloven fastsatte niveauer for den almindelige godtgørelse, når arbejdsgivers oplysningspligt efter loven ikke er overholdt, foreslås således ført videre.

Det foreslås i § 13, stk. 2, at bestemmelsen om, at godtgørelsen, hvis manglen ved ansættelsesbeviset er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning, kan fastsættes til højst 1.000,- kroner, ligeledes videreføres uændret set i forhold til ansættelsesbevisloven. Der er ikke tilsigtet ændringer i gældende ret (godtgørelsesniveauet).

Det foreslås i § 13, stk. 3, at for lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse svarende til den i stk. 1 og 2 nævnte, afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om overholdelse af oplysningspligten ikke behandles fagretligt. Dette skyldes, at lønmodtagere, 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. Der henvises til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 16 og mere overordnet til det EU-retlige effektivitetsprincip. Retsgrundlaget for en sag, der behandles i medfør af den foreslåede bestemmelse, vil være de i overenskomsten implementerede bestemmelser om arbejdsgivers pligt til at oplyse om ansættelsesvilkår. Der kan i den forbindelse henvises til det i § 11, stk. 2, i arbejdsretsloven anførte om lønmodtageres adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

Til § 14

Da der er tale om ny lovregulering af de rettigheder, der foreslås fastsat i §§ 6-11, findes der ikke i gældende ret bestemmelser om, at en lønmodtager kan tilkendes en godtgørelse, hvis disse rettigheder krænkes.

Det foreslås i § 14, stk. 1, at en lønmodtager skal kunne tilkendes en godtgørelse, hvis dennes rettigheder i henhold til §§ 6-11 er krænket. Godtgørelsesniveauet foreslås ikke reguleret, idet godtgørelsens størrelse kan 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.

Det foreslås i § 14, stk. 2, at for lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse svarende til den i stk. 1 nævnte, afgøres ved de almindelige domstole, hvis en sag om overholdelse af de pågældende rettigheder ikke behandles fagretligt. Dette skyldes, at lønmodtagere, der er sikret de direktivmæssige rettigheder i artikel 8-13 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 krænkede. Der henvises til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 16 og mere overordnet til det EU-retlige effektivitetsprincip. Retsgrundlaget for en sag, der behandles i medfør af den foreslåede bestemmelse, vil være de i overenskomsten implementerede bestemmelser jf. artikel 8-13. Der kan i den forbindelse henvises til det i § 11, stk. 2, i arbejdsretsloven anførte om lønmodtageres adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

Til § 15

I gældende ret er der ikke nogen specifikke bestemmelser om beskyttelse af lønmodtagere eller af lønmodtagerrepræsentanter, der er eller mener at være udsat for ugunstig behandling, eventuelt en afskedigelse, som følge af, at der rejses en sag om arbejdsgivers overholdelse af de direktivmæssige rettigheder, der foreslås implementeret i dette lovforslag. Der er således tale om en ny bestemmelse, og der henvises til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 17 og 18 i den forbindelse.

Det foreslås i § 15, stk. 1, at en lønmodtager, som mener at være blevet afskediget eller udsat for en foranstaltning med tilsvarende virkning, fordi denne har gjort sine rettigheder i henhold til loven gældende, efter anmodning herom har ret til at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning fra arbejdsgiver. Herved foreslås arbejdsvilkårsdirektivets artikel 18, stk. 2, implementeret. Der er ikke i arbejdsvilkårsdirektivet eller i den foreslåede bestemmelse fastsat en frist for, hvornår arbejdsgiver skal give begrundelsen efter at have modtaget en anmodning, men hvis arbejdsgiver 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, jf. også det foreslåede stk. 3.

Det foreslås i § 15, stk. 2, at en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, der udsættes for ugunstig behandling, fordi denne har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov eller fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse, kan tilkendes en godtgørelse. Der angives ikke noget godtgørelsesniveau i den foreslåede bestemmelse, idet der vil være tale om en konkret vurdering på baggrund af, hvorledes lønmodtageren er blevet behandlet ugunstigt. Er der tale om en afskedigelse af lønmodtager, vil der kunne tages udgangspunkt i, hvad der sædvanligvis fastsættes i godtgørelse for urimelig afskedigelse, herunder praksis vedrørende funktionærlovens § 2 b.

Der kan ikke ved siden af en godtgørelse efter denne bestemmelse opnås godtgørelse for usaglig afskedigelse efter anden lovgivning.

Det foreslås i § 15, stk. 3, at hvis en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, 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 denne lov eller fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af rettigheder i henhold til dette lovforslag, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningen med tilsvarende virkning ikke skyldes, at lønmodtageren har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov, eller der er fremsat klage til arbejdsgiveren om at sikre overholdelse af disse. Der foreslås således indført delt bevisbyrde i sådanne sager om afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning og der henvises i den forbindelse til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 18, stk. 3. Der tilsigtes ikke med bestemmelsen gennemført nogen ændring i beskyttelsen af eksempelvis tillidsrepræsentanter i medfør af kollektive overenskomster.

Faktiske omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, er blevet behandlet ugunstigt eller afskediget på baggrund af en klage, kan være, hvis der er en umiddelbar tidsmæssig sammenhæng mellem en klage og en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, og i den forbindelse vil det kunne tillægges betydning, hvordan arbejdsgiver har reageret

på en anmodning efter det foreslåede stk. 1. I givet fald vil arbejdsgiver skulle godtgøre, at det ikke er klagen om at sikre overholdelse af rettigheder i henhold til dette lovforslag, der er baggrunden for en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, men at der foreligger saglige grunde hertil.

Det foreslås i § 15, stk. 4, at for lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 4, kan sager om en godtgørelse svarende til den i stk. 2 nævnte, afgøres ved de civile domstole, hvis en sag om ugunstig behandling ikke behandles fagretligt. Herved sikres, at sådanne lønmodtagere under alle omstændigheder vil kunne få prøvet en sag om ugunstig behandling på baggrund af en klage, og der henvises i den forbindelse til arbejdsvilkårsdirektivets artikel 16. Der kan i den forbindelse henvises til det i § 11, stk. 2, i arbejdsretsloven anførte om lønmodtageres adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

Til § 16

Det foreslås i stk. 1, at loven skal træde i kraft den 1. juli 2023.

Det foreslås i stk. 2, at § 9, stk. 1, nr. 12, i arbejdsretsloven, jf. dette lovforslags § 19, nr. 2, får virkning den 1. januar 2024. Baggrunden herfor er, at lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag nr. 214 af 6. marts 2023, træder i kraft den 1. januar 2024, og sager vedrørende betydningen af § 2 i denne lov vil derfor først kunne blive indbragt for Arbejdsretten efter denne dato.

Det foreslås i stk. 3, at ansættelsesbevisloven ophæves. Sager, der rejses før 1. juli 2023, afgøres efter de regler, der er gældende på dette tidspunkt.

Det foreslås i stk. 4, at en arbejdsgiver kun skal udlevere eller supplere de oplysninger og dokumenter, der er omhandlet i §§ 3 og 4, efter anmodning fra en lønmodtager, der allerede er ansat den 1. juli 2023.

Fristen for at efterkomme en anmodning som nævnt i stk. 3, foreslås fastsat til 8 uger efter lønmodtagers anmodning. Hvis arbejdsgiveren ikke overholder denne frist eller slet ikke efterkommer anmodningen, vil lønmodtageren i medfør af den foreslåede § 13, stk. 1 og 2, kunne tilkendes en godtgørelse. Hvis en arbejdsgiver ikke har overholdt oplysningspligten efter ansættelsesbevisloven, kan en lønmodtager, der har været ansat inden den 1. juli 2023, ikke på grundlag af et forud for nævnte dato udformet ansættelsesbevis blive tilkendt en godtgørelse efter dette lovforslag, men anmode om supplerende oplysninger jf. §§ 3-5, og arbejdsgiveren vil så skulle give disse oplysninger, inden for fristen på 8 uger.

De materielle rettigheder, der findes i lovens §§ 6-11, vil lønmodtagere uden videre kunne påberåbe sig, når loven er trådt i kraft.

Til § 17

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

Det bemærkes i denne forbindelse, at de områder, der reguleres med dette lovforslag, er overtaget.

Til § 18

Til nr. 1

Det foreslås, at § 6 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag nr. 214 af 6. marts 2023, ophæves.

§ 6 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag indebærer, at sager om betydningen for kollektive overenskomster af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag indbringes for Arbejdsretten. Da lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store

bededag som helligdag endnu ikke er trådt i kraft, foreslås bestemmelsen af lovtekniske årsager ophævet og genindsat som en ændring af arbejdsretsloven, sammen med en bestemmelse om, at sager om, hvorvidt de i § 1, stk. 5, i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 12, stk. 3, indbringes for Arbejdsretten.

Til § 19

Til nr. 1

Da det med nr. 2 foreslås, at Arbejdsretten tillægges kompetence i sager om betydningen for kollektive overenskomster af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, nr. 214 af 6. marts 2023, og at Arbejdsretten tillægges kompetence til at afgøre, om betingelserne i § 1, stk. 5, i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår er opfyldt, er det nødvendigt at ændre i den sætningskæde, der fremgår af arbejdsretslovens § 9, stk. 1.

Det foreslås, at arbejdsretslovens § 9, stk. 1, *nr. 10*, ændres således at »og« udgår.

Med den foreslåede ændring flyttes ordet ”og” til arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 12, som en konsekvens af det i nr. 2, foreslåede nye nr. 12 og 13.

Samtidigt foreslås det, at § 6, nr. 1, i lov nr. 214 af 6. marts 2023 ophæves, jf. dette lovforslags § 18, nr. 1.

Til nr. 2

Den foreslåede bestemmelse i § 9, stk. 1, nr. 11, om at der for Arbejdsretten indbringes sager om, hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. § 6, stk. 3, nr. 1 og 2, i lov om godskørsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1051 af 12. november 2012 med senere ændringer og § 18, stk. 2, i lov om buskørsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 1050 af 12. november 2012 med senere ændringer, har samme indhold som § 6, nr. 2, i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag nr. 214 af 6. marts 2023. Da sidstnævnte lov ikke er trådt i kraft endnu, er det af lovtekniske grunde nødvendigt at medtage § 9, stk. 1, nr. 11 i dette forslag.

Den foreslåede bestemmelse i § 9, stk. 1, nr. 12, vedrørende indbringelse af sager om betydningen for kollektive overenskomster af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, har samme indhold som § 6, nr. 3, i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag nr. 214 af 6. marts 2023. Da denne lov ikke er trådt i kraft endnu, er det af lovtekniske grunde nødvendigt at medtage § 9, stk. 1, nr. 12 i dette forslag.

Samtidigt foreslås det, at § 6, nr. 2 og 3, i lov nr. 214 af 6. marts 2023 ophæves, jf. dette lovforslags § 18, nr. 1.

I forhold til affattelsen af § 9, stk. 1, *nr. 11*, foreslås, at der for Arbejdsretten indbringes sager om, hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. § 6, stk. 3, nr. 1 og 2, i lov om godskørsel og § 18, stk. 2, i lov om buskørsel.

Det fastslås dermed, at Arbejdsretten kan tage stilling til spørgsmålet, såfremt der skulle opstå uenighed.

I forhold til affattelsen af § 9, stk. 1, *nr. 12*, foreslås at indsætte et nyt nr. 12 i arbejdsretslovens § 9, stk. 1, hvorefter Arbejdsretten har kompetence i sager om betydningen for kollektive overenskomster af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

Procesparterne i disse sager vil være de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer, hhv. uorganiserede arbejdsgivere med egen overenskomst.

Øvrige sager vil kunne føres ved domstolene, ligesom en lønmodtager i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan anlægge sag ved domstolene om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Med hensyn til § 9, stk. 1, *nr. 13*, foreslås det at ændre arbejdsretsloven som konsekvens af, at det i § 12, stk. 3, foreslås, at spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i § 1, stk. 5, er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten. Da dette spørgsmål ikke hidtil har været aktuelt, har det ikke været reguleret i gældende lovgivning, men afgørelsen af spørgsmål af tilsvarende karakter, eksempelvis i forhold til bestemmelser i vikarloven og ferieloven, henhører også under Arbejdsrettens kompetence, og arbejdsretsloven er tidligere konsekvensændret på samme måde som det foreslås i denne bestemmelse.

Den foreslåede affattelse af § 9, stk. 1, *nr. 13*, er således udtryk for en reel ændring af retstilstanden, da spørgsmål om, hvorvidt de i § 1, stk. 5, i nærværende lovforslag anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 12, stk. 3, ikke tidligere har kunnet indbringes for Arbejdsretten. Dette spørgsmål har ikke tidligere været relevant, da sådanne overenskomster ikke tidligere har kunnet finde anvendelse i stedet for §§ 6-11 i nærværende lovforslag.

Til nr. 3

Det foreslås, at indsætte et nyt *stk. 9* i § 9 i arbejdsretsloven for at præcisere, hvem der kan indbringe en sag for Arbejdsretten vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt betingelserne i nærværende lovforslags § 1, stk. 5, er opfyldt. Det foreslås således, at sager efter *stk. 1, nr. 13*, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1. Den foreslåede bestemmelse er udformet på samme måde som § 9, stk. 7, som omhandler adgangen til at indbringe sager om, hvorvidt betingelserne for via de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters landsdækkende overenskomster at fravige ferieloven, er opfyldt.

Til § 20

Til nr. 1

Det fremgår af fodnoten til lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., at loven indeholder regler, der gennemfører dele af henholdsvis Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/54/EU af 20. november 2013 om visse af flagstatens ansvar for overholdelse og håndhævelse af konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006.

I mellemtiden er ILO 188-direktivet, der trådte i kraft den 15. november 2019, bl.a. gennemført ved lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.

Derudover foreslås med dette lovforslags § 20 dele af arbejdsvilkårsdirektivet for så vidt angår søfarende og fiskere gennemført.

Det foreslås derfor, at *fodnoten* til lovens titel affattes således: "Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport

Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, EU-Tidende 2009, nr. L 124, side 30, som ændret ved Rådets direktiv (EU) 2018/131, EU-Tidende 2018, nr. L 22, side 28, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/54/EU af 20. november 2013 om visse af flagstatens ansvar for overholdelse og håndhævelse af konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, EU-Tidende 2013, nr. L 329, side 1, dele af Rådets direktiv 2017/159/EU af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche), EU-tidende 2017, nr. L 25, side 12, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, EU-Tidende 2019, nr. L 186, side 105. ”

Det følger af forslaget, at fodnoten udvides med en henvisning til ILO 188-direktivet. Det følger derudover af forslaget, at fodnoten udvides med en henvisning til arbejdsvilkårsdirektivet som konsekvens af lovforslagets § 20, hvorefter dele af arbejdsvilkårsdirektivet foreslås gennemført.

Samtidig foretages en lovteknisk opdatering af fodnoten, så den er i overensstemmelse med retningslinjerne herfor.

Til nr. 2

Det foreslås at affatte overskriften før § 3 på ny som følge af forslagets § 20, nr. 3, hvorefter der foreslås indsat en række vilkår vedrørende maksimal varighed af en eventuel prøvetid, supplerende foranstaltninger for ansættelseskontrakter på tilkaldebasis samt obligatorisk uddannelse, som svarer til de bestemmelser i arbejdsvilkårsdirektivet, der finder anvendelse for søfarende og fiskere. Som følge af indsættelse af de nye bestemmelser om vilkår, foreslås det, at overskriften før § 3 ændres, så den også nævner vilkår.

Til nr. 3

Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. indeholder ikke regler om prøvetid, herunder den maksimale varighed af en eventuel prøvetid, supplerende foranstaltninger for ansættelseskontrakter på tilkaldebasis, obligatorisk uddannelse eller den til disse bestemmelser knyttede beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde uanset ansættelsesformen, som svarer til de bestemmelser i arbejdsvilkårsdirektivet, der finder anvendelse for søfarende og fiskere.

Det foreslås derfor, at der efter lovens § 3 indsættes nye bestemmelser som §§ 3 a – 3 e med henblik på at gennemføre disse dele af arbejdsvilkårsdirektivet.

Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. skelner mellem søfarende, der er rederiansatte, således at ansættelsen hos rederen fortsætter, selv om tjenesten på det enkelte skib ophører, og søfarende, der er skibsansatte, hvor ansættelsen er i forhold til et bestemt skib. Forslaget griber ikke ind i disse ansættelsesformer, men vil indføre generelle principper vedrørende maksimal varighed af en eventuel prøvetid, supplerende foranstaltninger for ansættelseskontrakter på tilkaldebasis, obligatorisk uddannelse og beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde uanset ansættelsesformen.

De foreslåede §§ 3 a – 3 e vil også finde anvendelse på ansatte med en forudbestemt og/eller faktisk arbejdstid på mindre end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger, uanset at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1, stk. 3, giver mulighed for at undtage sådanne ansatte fra direktivets rettigheder og krav. Undtagelsesmuligheden i direktivet foreslås ikke anvendt for

søfarten og fiskeriet, da en sådan undtagelse ikke findes hverken i MLC eller ILO 188. Det vil ikke være hensigtsmæssigt med to systemer.

Det følger af § 1 a i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., at rederens pligt til at overholde krav, der gælder efter lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., også gælder i relation til personer, der er ansat til at udføre arbejde om bord af andre end rederen.

Har rederen eller arbejdsgiveren helt eller delvis overladt sine pligter og ansvarsområder i henhold til loven eller ansættelseskontrakten til en anden person eller organisation, gælder pligterne tillige for den pågældende for så vidt angår de overtagne pligter og ansvarsområder.

Til § 3 a

Prøvetid for søfarende og fiskere er ikke reguleret i lovgivningen, men kan forekomme i kollektive overenskomster. Det kan ikke udelukkes, at der er søfarende, som ikke er omfattet af en overenskomst, men som har indgået en individuel aftale om længden af prøvetid og vilkårene herfor.

Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. indeholder regler om tidsbegrænsede tjenesteaftaler. Ved tidsbegrænsede tjenesteaftaler forstås efter lovens § 1, stk. 3, aftaler, hvor tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave, herunder en bestemt rejse, eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Efter artikel 8 i arbejdsvilkårsdirektivet skal der fastsættes en maksimal periode for en eventuel prøvetid, hvor et ansættelsesforhold er betinget af en prøvetid, samt fastsættes at en sådan prøvetid ikke må overstige seks måneder.

Det foreslås derfor, at der som ny § 3 a, stk. 1, 1. pkt., i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. indsættes, at prøvetiden i et ansættelsesforhold ikke kan være længere end 6 måneder.

Bestemmelsen indebærer, at varigheden af en prøveperiode som helhed ikke kan overstige 6 måneder.

Det foreslås endvidere i § 3 a, stk. 1, 2. pkt., at ved tidsbegrænsede tjenesteforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden. Med den foreslåede bestemmelse implementeres artikel 8, stk. 2, i arbejdsvilkårsdirektivet.

Ifølge § 7, stk. 2, i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., kan en søfarende højst udmønstre i en sammenhængende periode på samme skib eller på skibe tilhørende samme reder i 12 måneder. Reglen i den foreslåede § 3 a, stk. 1, 2 pkt., om, at ved tidsbegrænsende aftaler, kan prøvetiden maksimalt udgøre en fjerdedel af ansættelsen, vil betyde, at der ved skibsansættelse ikke kan blive tale om en maksimal prøvetid på 6 måneder. Der er derfor ikke i forslaget til bestemmelsen indsat en bestemmelse om, at i et tidsbegrænset ansættelsesforhold er den maksimale prøvetid 6 måneder svarende til direktivets artikel 8, stk. 1. En rederiansat, der er ansat i en tidsbegrænset periode, vil blive omfattet af 1. pkt. i bestemmelsen, dvs. maksimalt en prøvetid på 6 måneder.

I § 3 a, stk. 1, 3. pkt. foreslås det, at opsigelsesvarslerne i §§ 5, 37 og 47 i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. ikke berøres herved. Dette vil betyde, at de opsigelsesvarsler, der fremgår af disse bestemmelser, vil være gældende, uanset om der måtte være aftalt prøvetid i ansættelsesforholdet.

Det foreslås i stk. 2, at hvor et tidsbegrænset tjenesteforhold fornys eller forlænges, må dette ikke underkastes en ny prøvetidsperiode. Dette vil indebære, at en lønmodtager ikke kan være ansat på prøve i mere end 6 måneder i et uafbrudt ansættelsesforhold.

Det foreslås i stk. 3, at bestemmelser om fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd og tjeneste-

mandslignende ansatte ikke berøres. Der kan således fastsættes regler om længere prøvetid end 6 måneder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Bestemmelser om ansættelse på prøve af tjenestemænd findes i tjenestemandslovens § 6 og regler, der er fastsat i medfør af denne bestemmelse. Regler om prøveansættelsers varighed fastsættes dog ved aftale mellem skatteministeren og tjenestemændenes centralorganisationer. Det fremgår af den gældende bekendtgørelse nr. 96 af 20. marts 1972 om ansættelse som tjenestemand på prøve i staten med senere varig ansættelse for øje, at ved første varige ansættelse som tjenestemand er prøvetjenestens længde 2 år, samt at vedkommende minister for enkelte grupper af tjenestemænd ved aftale med vedkommende forhandlingsberettigede organisation kan fasttætte en længere prøvetjeneste end 2 år.

Der gælder tilsvarende bestemmelser for tjenestemænd på det kommunale og regionale område.

Bestemmelsen implementerer arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, stk. 3, jf. også præambelbetragtning nr. 28, som giver de enkelte medlemsstater mulighed for at fastsætte længere prøvetider, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art, fx for offentlige stillinger, med henblik på at give hjemmel til at kunne opretholde de nugældende regler om fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte på det statslige, kommunale og regionale område.

Direktivet indeholder ikke nogen egentlig definition af prøvetid. Udgangspunktet i dette lovforslag er derfor den almindelige forståelse af begrebet i dansk ret, hvorefter prøvetid er en særlig undtagelse til de i forvejen fastsatte eller aftalte opsigelsesregler.

Rettigheden efter den foreslåede § 3 a vil være en del af ansættelsesforholdet, som der efter § 64, stk. 1, kan klages over. Det vil betyde, at der kan klages til rederen, hvis rettigheden krænkes, og at klagen behandles efter de principper, der gælder for klager efter § 64, stk. 1. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 20, nr. 6.

Til § 3 b

Det foreslås, at der som ny § 3 b i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. indsættes en formodningsregel, hvorefter en ansat på tilkaldebasis eller lignende, hvis ansættelsesforhold varer ud over 3 måneder, anses at have indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af den ansatte i den seneste måned, hvis ikke rederen eller arbejdsgiveren godtgør, at der ikke er indgået en sådan ansættelsesaftale. Periodeangivelsen vil være en måned, da der i søfarten opereres med månedslønninger. Bestemmelsen er en implementering af arbejdsvilkårsdirektivets artikel 11, litra b.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at perioder med fravær som fx ferie, sygdom og barsel ikke indgår i opgørelsen, således at opgørelsen af perioden forlænges med en tilsvarende periode uden fravær.

Ved ansættelse på tilkaldebasis eller lignende skal bl.a. forstås ansættelse, hvor den ansatte tilkaldes, når der er arbejde, og den ansatte er forpligtet efter ansættelsesaftalen til at møde op ved tilkald. Denne form for ansættelse betegnes typisk "0-timers kontrakter".

0-timerskontrakter vil betyde, at arbejdet er helt uforudsigeligt, og ansættelse i øvrigt på tilkald, hvor lønmodtager og arbejdsgiver ad hoc indgår aftale om en konkret arbejdsopgave, vil også kunne betragtes som uforudsigeligt, hvis der er tale om et løbende ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiver eksempelvis har garanteret et vist minimumstimental.

Den foreslåede bestemmelse har til formål at forhindre misbrug af tilkaldebasis eller lignende ansættelseskontrakter, såsom 0-timers kontrakter.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at rederen eller arbejdsgiveren ved afkræftelig formodning skal godtgøre, at der ikke er indgået en aftale med et minimum antal timer, hvis ansættelsesforholdet varer ud over 3 måneder. Hvis ansættelsen varer ud over 3 måneder, vil der være en formodning for, at der indgået en ansættelsesaftale på et antal timer, der svarer til, hvad den ansatte har arbejdet den seneste måned. Rederen eller arbejdsgiveren vil i disse tilfælde skulle godtgøre, at der ikke er indgået et sådant ansættelsesforhold. Rederen eller arbejdsgiveren vil fx kunne godtgøre dette ved at fremvise en skriftlig kontrakt med den ansatte om, at den ansatte ikke har en forventning om eller er garanteret et minimum antal timer, og eventuelt tillige påvise, at der er udført arbejde i overensstemmelse med det i kontrakten anførte. Vurderingen af, om reder eller arbejdsgiver har løftet bevisbyrden og afkræftet formodningen, vil kunne foretages af de civile domstole.

Rettigheden efter den foreslåede § 3 b vil være en del af ansættelsesforholdet, som der efter § 64, stk. 1, kan klages over. Det betyder, at der kan klages til rederen, hvis rettigheden krænkes, og at klagen behandles efter de principper, der gælder for klager efter § 64, stk. 1. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 20, nr. 6.

Til § 3 c

Der findes ikke i gældende lovgivning en bestemmelse om, at den uddannelse, som en ansat tilbydes i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster, skal være uden udgift for den ansatte, tælle som arbejdstid og i muligt omfang foregå i arbejdstiden.

Det foreslås, at der som ny § 3 c i loven indsættes, at skal en reder eller arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster tilbyde en lønmodtager uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for lønmodtageren, tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid.

Med den foreslåede bestemmelse implementeres artikel 13 i arbejdsvilkårsdirektivet.

I de situationer, hvor der påhviler rederen eller arbejdsgiveren som følge af EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster en forpligtelse til at tilbyde uddannelsen, må omkostningerne ikke skulle videregives til den ansatte – hverken i form af en anmodning om betaling af hele eller dele af uddannelsen eller som fradrag fra eller standsning af løn eller ved en reduktion af ydelser i enhver anden form, som ellers ville blive betalt til den ansatte.

Rettigheden efter den foreslåede § 3 c vil være en del af ansættelsesforholdet, som der efter § 64, stk. 1, kan klages over. Det betyder, at der kan klages til rederen, hvis rettigheden krænkes, og at klagen behandles efter de principper, der gælder for klager efter § 64, stk. 1. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 20, nr. 6.

Til § 3 d

Da der er tale om ny lovregulering af de rettigheder, der foreslås fastsat i §§ 3 a – 3 c, findes der ikke i gældende ret bestemmelse om, at en ansat kan tilkendes en godtgørelse, hvis disse rettigheder krænkes.

Det foreslås, at der indsættes en ny § 3 d, stk. 1, hvorefter ansatte, hvis rettigheder efter de foreslåede §§ 3 a – 3 c krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

Med den foreslåede bestemmelse implementeres artikel 16 i arbejdsvilkårsdirektivet, hvorefter det skal sikres, at arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt, bl.a. har ret til oprejsning i tilfælde af tilsidesættelse af deres rettigheder i henhold til direktivet.

Bestemmelsen har til formål at sikre, at en ansat kan få godtgørelse, hvis den pågældende er blevet

afskediget eller udsat for en foranstaltning med tilsvarende virkning som følge af, at denne har gjort sine rettigheder i henhold til de foreslåede §§ 3 a – 3 c gældende. Spørgsmål om godtgørelsen størrelse m.v. kan indbringes for de danske civile domstole.

For så vidt angår fastsættelse af godtgørelsens størrelse for søfarende henvises til lovens § 18, hvorefter en søfarende, der afskediges uden grund, har ret til hyre for 2 måneder efter tjenesteforholdets ophør, såfremt almindelige erstatningsregler ikke hjemler ret til et større beløb. For godtgørelsens størrelse for så vidt angår skibsofficerer henvises til lovens § 45, hvor retten til hyre er 3 måneder. § 45 finder ligeledes anvendelse for skibsføreren, jf. § 47, stk. 3.

Der kan ikke ved siden af en godtgørelse efter denne bestemmelse, opnås anden godtgørelse efter anden lovgivning.

Det foreslås i *stk. 2*, at hvis en ansat kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at denne har været udsat for afskedigelse eller en foranstaltning med tilsvarende virkning, fordi denne har fremsat klage til rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren om sikre overholdelse af rettigheder i henhold til de foreslåede §§ 3 a – 3 c, påhviler det rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningen med tilsvarende virkning er begrundet i andre forhold. Der foreslås således indført delt bevisbyrde i sådanne sager om afskedigelse eller foranstaltning med tilsvarende virkning, fordi den ansatte har klaget over manglende overholdelse af rettighederne efter §§ 3 a – 3 c. Der henvises i den forbindelse til artikel 18, stk. 3, i arbejdsvilkårsdirektivet.

Faktiske omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at en ansat er blevet afskediget eller udsat for en foranstaltning med tilsvarende virkning på baggrund af en klage, vil kunne være, hvis der er en umiddelbar tidsmæssig sammenhæng mellem en klage og en afskedigelse eller foranstaltning med tilsvarende virkning. I givet fald vil arbejdsgiver skulle godtgøre, at det ikke er klagen om at sikre overholdelse af rettigheder i henhold til de foreslåede §§ 3 a – 3 c, der er baggrunden for en afskedigelse eller foranstaltning med tilsvarende virkning, men at der foreligger saglige grunde hertil.

Til § 3 e

Det foreslås, at der som ny § 3 e i loven indsættes, at ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, som dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse af de pågældende ansatte sikres, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14, ikke er omfattet af de foreslåede §§ 3 a – 3 c, der gennemfører direktivets artikel 8, 11 og 13.

Med den foreslåede bestemmelse udnyttes den mulighed for fravigelse af bestemmelserne i direktivets kapitel 3, der finder anvendelse for søfarende og fiskere, som findes i direktivets artikel 14.

Det er repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part. Det bemærkes, at inden for søfart kan et område være dækket af flere overenskomster, og at betingelserne for anvendelse af § 3 e anses for opfyldt også hvor flere overenskomster dækker området, såfremt parterne kan anses for de mest repræsentative. Det er Arbejdsretten, der i tvivlstilfælde afgør, hvem der er de mest repræsentative parter.

Med hensyn til de direktivmæssige rettigheder, som gennemføres med forslaget til §§ 3 a – 3 c, jf. lovforslagets § 20, nr. 3, er det ikke et krav, at de nævnte overenskomster specifikt fastsætter regulering heraf, idet det vil være tilstrækkeligt, at det pågældende arbejde dækkes af de mest repræsentative overenskomster. Baggrunden herfor er, at de kollektive overenskomster, som indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark inden for søfart og fiskeri, generelt må anses for betryggende for de

af overenskomsterne omfattede ansatte, selvom de ikke nødvendigvis indeholder regulering, som direkte svarer til det i direktivets artikel 8, 11 og 13 fastsatte.

Til nr. 4

Ved lov nr. 493 af 12. maj 2010 blev søfarende som følge af MLC-konventionen defineret som værende enhver person, med undtagelse af skibsføreren, der har sit arbejde på dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. Der skelnes mellem søfarende og skibsfører, da det i loven er nødvendigt at kunne sondre mellem søfarende og skibsføreren, der er rederens repræsentant, og som har den højeste myndighed om bord, jf. lovens § 51. § 49 i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. oplister de bestemmelser i loven, som finder tilsvarende anvendelse for skibsføreren.

For at sikre, at skibsføreren også får de rettigheder, der følger af arbejdsvilkårsdirektivet, foreslås det, at der i § 49 efter nr. 2 som nyt nummer indsættes en henvisning til de foreslåede §§ 3 a – 3 e som konsekvens af lovforslagets § 20, nr. 3, hvorefter der i loven foreslås tilføjet §§ 3 a – 3 e med henblik på implementering af arbejdsvilkårsdirektivet. Det vil medføre, at de nye bestemmelser også vil finde anvendelse for skibsføreren.

Skibsførere er normalt ikke omfattet af en overenskomst, da de anses at være rederens repræsentant, hvorfor anvendelsen af den foreslåede § 3 e vurderes ikke at blive særlig relevant for skibsførere.

Til nr. 5

Ved lov nr. 493 af 12. maj 2010 blev søfarende som følge af MLC-konventionen defineret som værende enhver person, med undtagelse af skibsføreren, der har sit arbejde på dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. Der skelnes mellem søfarende og skibsfører, da det i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. er nødvendigt at kunne sondre mellem søfarende og skibsføreren, der er rederens repræsentant, og som har den højeste myndighed om bord, jf. lovens § 51.

§ 49 i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. oplister de bestemmelser i loven, som finder tilsvarende anvendelse for skibsføreren. Af de specielle lovbemærkninger til § 49 i lov nr. 493 af 12. maj 2010, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 100 som fremsat, side 52, fremgår, at skibsførere, som ikke er omfattet af begrebet søfarende i loven, har samtlige de rettigheder m.v., som MLC-konventionen tillægger de søfarende. Bestemmelsen sikrer hermed, at konventionen også gennemføres for skibsførere, der er omfattet af konventionens definition af søfarende.

Det fremgår bl.a. af § 64, stk. 1, i lov om søfarendes ansættelsesforhold, at en søfarende har ret til at klage til rederen over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forholdene om bord. Rederen har pligt til at sørge for, at klager bliver tilstrækkelig undersøgt, og til at udarbejde og gennemføre procedurer om bord for en retfærdig, effektiv og hurtig behandling af klager. Efter stk. 2 må tvister over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forholdene om bord ikke indbringes for fremmed domstol. Har den søfarende ikke andet værneting i Danmark, kan sag mod den søfarende anlægges ved den ret, i hvis kreds skibet har hjemsted. Dette gælder dog ikke, hvis andet følger af Bruxelles I-forordningen eller af regler udstedt i medfør af loven, jf. stk. 3.

§ 64 er indsat i lov om søfarendes ansættelsesforhold som følge af MLC-konventionens forskrift 5.1.5 ved lov nr. 493 af 12. maj 2010. ILO-konvention nr. 188 indeholder ligeledes et krav om mulighed for klage for fiskere omfattet af konventionen, herunder skibsføreren.

Der er ikke i lovens § 49 henvist til § 64 som en rettighed, som skibsføreren er tillagt.

Det vurderes hensigtsmæssigt, at der i § 49 henvises til § 64 som en rettighed, som også finder anvendelse

for skibsføreren, især taget i betragtning af, at skibsføreren efter lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. bør have alle de rettigheder m.v., som MLC-konventionen tillægger de søfarende. ILO-konvention nr. 188 indeholder en tilsvarende mulighed for klage for skibsføreren over forhold omfattet af konventionen.

Det foreslås derfor, at der i § 49 efter nr. 25 som nyt nummer indsættes en henvisning til § 64, således at det fremgår, at § 64 også finder anvendelse for skibsføreren. Loven har hidtil været forstået i praksis, som at dette var tilfældet, og der er derfor ikke i praksis tale om en ny rettighed, men om en teknisk tilpasning af loven.

Forslaget vil indebære, at skibsføreren efter § 64, stk. 1, kan klage til rederen over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forhold om bord i det omfang, at det giver mening i forhold til det indbyrdes forhold mellem rederen og skibsføreren, der er rederens repræsentant. Det vil betyde, at skibsføreren dermed også vil kunne klage over rettigheder efter de foreslåede §§ 3 a – 3 c i forslagets § 20, nr. 3.

Forslaget indebærer også, at skibsføreren eventuelt vil være omfattet af regler, der er udstedt i medfør af § 64, stk. 1, som fx regler om forbud mod personforfølgelse som følge af en indgivet klage.

Til nr. 6

Efter § 64, stk. 1, i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. har en søfarende ret til at klage til rederen over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forholdene om bord. Rederen har endvidere pligt til at sørge for, at klager over brud på loven bliver tilstrækkeligt undersøgt og at udarbejde og gennemføre procedurer om bord for en retfærdig, effektiv og hurtig behandling af klager. Formålet er, at klager skal løses på det lavest mulige niveau. Efter § 64, stk. 1, 3. pkt., kan erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om klage m.v., herunder om det offentliges behandling af klager, der ikke er løst om bord på skibet, jf. også de specielle lovbemærkninger til § 64, stk. 1, i lov nr. 493 af 12. maj 2010, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 100 som fremsat, side 52-53.

Bestemmelsen er indsat som følge af MLC-konventionen og har til hensigt at sikre en effektiv klageprocedure for klager over forhold, der er omfattet af konventionen. MLC-konventionen indeholder bl.a. krav til, hvilke oplysninger, der skal fremgå af en ansættelsesaftale, og § 64, stk. 1, indeholder således også allerede en mulighed for den søfarende til at klage til rederen over den skriftlige kontrakt om ansættelsesvilkårene.

ILO-konvention nr. 188 indeholder en tilsvarende mulighed for klage for fiskere over forhold omfattet af konventionen.

Efter artikel 15, stk. 1, litra b, i arbejdsvilkårsdirektivet skal arbejdstageren – hvis personen ikke rettidigt har modtaget alle eller en del af de oplysninger, som denne skal have modtaget i ansættelseskontrakten – have mulighed for at indgive en klage til en kompetent myndighed eller et kompetent organ og modtage passende oplysning på rettidig og effektiv vis.

For at præcisere, at den søfarendes ret til at klage over hyre- og ansættelseskontrakten også omfatter forhold, der er omfattet af arbejdsvilkårsdirektivet, foreslås det, at hyre- og ansættelseskontrakten eksplicit indsættes i § 64, stk. 1, 1. pkt.

Det vil indebære, at den søfarende kan klage til rederen, hvis den søfarende ikke rettidigt har modtaget oplysninger om ansættelseskontrakten eller ændringer heraf. Forslaget vil således sikre, at krav til hyre- og ansættelseskontrakten efter arbejdsvilkårsdirektivet også omfattes af retten til klage.

Det er dog vurderingen, at behovet for at klage over hyre- og ansættelseskontrakten vil være begrænset, idet en sådan underskrives inden den søfarende eller fiskeren mønstrer om bord på skibet, og ansættelsesforholdet dermed begynder. Hertil kommer, at en søfarende eller fisker efter lovens § 3, stk. 3, har mulighed for, inden en ansættelsesaftale underskrives, at gennemgå kontrakten og søge råd vedrørende dens vilkår.

Forslaget vil indebære, at klager over hyre- og ansættelseskontrakten, hvis den søfarende ikke rettidigt har modtaget oplysninger om ansættelseskontrakten eller ændringer heraf, i første omgang skal søges løst på det lavest mulige niveau og vil være omfattet af erhvervsministerens bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om klage m.v., herunder om det offentlige behandling af klager, der ikke er løst om bord på skibet. Der henvises i øvrigt til de specielle lovbemærkninger til § 64, stk. 1, i lov nr. 493 af 12. maj 2010, jf. Folketingstidende 2009-10, A, L 100 som fremsat, side 52-53, herunder i forhold til, at uenigheder, der ikke kan løses om bord, som udgangspunkt må afgøres i det fagretlige system eller indbringes for en dansk domstol, afhængigt af tvistens indhold.

Det vurderes hensigtsmæssigt, at krav til ansættelses- og hyrekontrakten efter arbejdsvilkårsdirektivet er underlagt de samme muligheder for klage og for oprejsning som krav efter MLC-konventionen og ILO-konvention nr. 188 er underlagt, idet flere af oplysningerne om ansættelseskontrakten er sammenfaldende. Ydermere har begge konventioner strengere krav til, hvornår oplysningerne skal foreligge, idet den søfarende skal have en underskrevet ansættelseskontrakt med om bord. Det vurderes at ville kunne føre til uklar retstilstand med to forskellige systemer afhængig af, om oplysningskravet stammer fra konventionerne eller arbejdsvilkårsdirektivet.

Rettighederne i de foreslåede §§ 3 a – 3 c, jf. lovforslagets 19, nr. 3, vil være en del af ansættelsesforholdet, som allerede er omfattet af § 64, stk. 1, som forhold, der kan klages over. Det betyder, at der kan klages til rederen, hvis rettigheder efter de foreslåede §§ 3 a – 3 c krænkes, og at klagen behandles efter de principper, der gælder for klager efter § 64, stk. 1.

Til nr. 7

Efter § 65, stk. 1, kan rederen straffes med bøde, hvis denne tilsidesætter sine pligter efter bl.a. § 49.

Som konsekvens af, at lovforslagets § 20, nr. 4, hvorefter §§ 3 a – 3 e, foreslås tilføjet til § 49, samt at lovforslagets § 20, nr. 5, hvorefter § 64 foreslås tilføjet til § 49, vil medføre en ændring af nummereringen i § 49, foreslås henvisningen i § 65, *stk. 1*, til § 49, nr. 13 ændret til § 49, nr. 14, henvisningen til § 49, nr. 19, ændret til § 49, nr. 20, henvisningen til § 49, nr. 23 eller 26, ændret til § 49, nr. 24 eller 28, og henvisningen til § 49, nr. nr. 3 eller 24, ændret til § 49, nr. 4 eller 25.

Der er tale om en konsekvensrettelse.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov*Gældende formulering**Lovforslaget*

§ 6. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018 og § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 10, udgår »og«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 11, ændres »buskørsel.« til: »buskørsel, og«.

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 12:

»12) betydningen af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag for kollektive overenskomster.«

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om 1-9) ---

10) hvorvidt de anførte betingelser i ferielovens § 3, stk. 3-5, er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7, og

11) hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. § 6, stk. 3, nr. 1 og 2, i lov om godskørsel og § 18, stk. 2, i lov om buskørsel.
Stk. 2-8. ---

§ 18

I lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag foretages følgende ændring:

1. § 6 ophæves.

§ 19

I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020 og § 6 i lov nr. 214 af 6. marts 2023, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 10, udgår »og«.

2. § 9, stk. 1, nr. 11, ophæves og i stedet indsættes:
»11) hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område, jf. § 6, stk. 3, nr. 1 og 2, i lov om godskørsel og § 18, stk. 2, i lov om buskørsel,
12) betydningen for kollektive overenskomster af § 2 i lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, og
13) hvorvidt de i § 1, stk. 5, i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 12, stk. 3.«

3. I § 9 indsættes som stk. 9:
»Stk. 9. Sager efter stk. 1, nr. 12, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisa-

tion eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

§ 20

I lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1662 af 17. december 2018, som ændret ved § 3 i lov nr. 251 af 30. marts 2011, foretages følgende ændringer:

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006 og om ændring af direktiv 1999/63/EF (EU-Tidende nr. L 124 af 20. maj 2009, side 30-50), og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/54/EU af 20. november 2013 om visse af flagstatens ansvar for overholdelse og håndhævelse af konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, EU-Tidende 2013, nr. L 329, side 1

1. Fodnoten til lovens titel affattes således:

»Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF, EU-Tidende 2009, nr. L 124, side 30, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/54/EU af 20. november 2013 om visse af flagstatens ansvar for overholdelse og håndhævelse af konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, EU-Tidende 2013, nr. L 329, side 1, dele af Rådets direktiv 2017/159/EU af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelssorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche), EU-tidende 2017, nr. L 25, side 12, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, EU-Tidende 2019, nr. L 186, side 105.«

Kapitel 2

Tjenesteaftalen m.v.

1. Tjenesteaftalens indgåelse og opsigelse

2. Overskriften til kapitel 2 affattes således:

»Kapitel 2

Tjenesteaftalen m.v.

1. Tjenesteaftalens indgåelse, vilkår og opsigelse«

3. Efter § 3 indsættes:

»§ 3 a. Prøvetiden i et ansættelsesforhold kan ikke være længere end 6 måneder, jf. dog stk. 3. I tidsbegrænsede tjenesteforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden, Opsigelsesvarslerne i lovens §§ 5, 37 og 47 berøres ikke herved.

Stk.2. Der kan ikke aftales yderligere prøvetid i forbindelse med forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset tjenesteforhold.

Stk. 3. Bestemmelser og fastsættelse af prøvetidens længde for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansættelse berøres ikke.

§ 3 b. Er ansættelsesforholdet indgået på tilkaldebasis eller lignende, og ansættelsesforholdet varer ud over 3 måneder,

påhviler det rederen eller arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der er udført af den ansatte i den seneste måned. Har der i den seneste måned været perioder med fravær, forlænges den med en tilsvarende periode uden fravær.

§ 3 c. Skal en reder eller arbejdsgiver i henhold til EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster tilbyde en ansat uddannelse med henblik på udførelse af det pågældende arbejde, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for lønmodtageren, tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid.

§ 3 d. En ansat, hvis rettigheder i henhold til denne lovs §§ 3 a – 3 c er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Kan den ansatte påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den ansatte har været udsat for afskedigelse eller en foranstaltning med tilsvarende virkning, fordi denne har fremsat klage til rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren om at sikre overholdelsen af rettigheder i henhold til §§ 3 a – 3 c, påhviler det rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningen med tilsvarende virkning ikke skyldes, at der er fremsat klage om at sikre overholdelse af rettigheder efter §§ 3 a – 3 c.

§ 3 e. Lovens §§ 3 a – 3 c finder ikke anvendelse for ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som dækker det danske område inden for søfart eller fiskeri, hvorved den overordnede beskyttelse af de pågældende ansatte sikres, jf. artikel 14 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.

§ 49. For skibsføreren finder følgende bestemmelser tilsvarende anvendelse:

- 1) § 1, stk. 3,
- 2) § 3, stk. 3 og 4,
- 3) § 4, stk. 2,
- 4) § 6,
- 5) § 7, stk. 1, jf. § 39,
- 6) § 7, stk. 2, 3. pkt.,
- 7) § 8,
- 8) §§ 8 a-8 e,
- 9) § 10, stk. 3,
- 10) § 10 a, stk. 1 og 2,
- 11) § 14, stk. 1, jf. stk. 3,
- 12) § 15,
- 13) § 18 a, stk. 1, og § 18 b,
- 14) § 18 c,
- 15) § 18 d,
- 16) § 18 e,
- 17) § 19 a, stk. 2,
- 18) §§ 21, 22 og 24-26,
- 19) §§ 27-30, jf. §§ 35, 40 og 41,
- 20) § 31,
- 21) §§ 32 og 34,
- 22) § 33, jf. §§ 35 og 41,

4. I § 49 indsættes efter nr. 2 som nyt nummer:

»3) §§ 3 a – 3 e,«

Nr. 3-25 bliver herefter nr. 4-26.

23) § 55, stk. 1 og 2,
24) § 57,
25) § 61,
26) 73 a og
27) § 73 c.

5. I § 49 indsættes efter nr. 25, der bliver nr. 26, som nyt nummer:

»27) § 64,«

Nr. 27 og 28 bliver herefter nr. 28 og 29.

Kapitel 4

Twist om tjenesteforholdet og klagebehandling om bord § 64. En søfarende har ret til at klage til rederen over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forholdene om bord. Rederen har pligt til at sørge for, at klager bliver tilstrækkeligt undersøgt, og til at udarbejde og gennemføre procedurer om bord for en retfærdig, effektiv og hurtig behandling af klager. Erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om klage m.v.

Stk. 2. Tvister over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forholdene om bord må ikke indbringes for fremmed domstol. Har den søfarende ikke andet værneting i Danmark, kan sag mod den søfarende anlægges ved den ret, i hvis kreds skibet har hjemsted.

Stk. 3. Stk. 2 gælder ikke, hvis andet følger af Bruxelles I-forordningen eller af regler udstedt i medfør af denne lov.

6. I § 64, stk. 1, indsættes efter »ansættelsesforholdet«: », herunder hyre- og ansættelseskontrakten«.

Kapitel 5

Straffebestemmelser

§ 65. 3) Tilsidesætter rederen sine pligter efter § 55 eller § 73 a eller sin forpligtelse efter § 1 a til at sikre overholdelse af § 12, stk. 2 og 3, § 18 a, stk. 1-4, § 18 b, stk. 4 og 5, § 27, § 49, nr. 13, for så vidt angår § 18 a, stk. 1, § 49, nr. 19, for så vidt angår § 27, § 49, nr. 23 eller 26, § 55, § 74 b, stk. 1 eller 3, eller § 74 c, stk. 2, straffes den pågældende med bøde eller fængsel indtil 1 år. Tilsidesætter rederen sine pligter efter § 4, stk. 1 og 2, § 8 a, stk. 2, § 8 c, stk. 1 og 2, § 8 e, § 46, § 49, nr. 3 eller 24, § 57 eller § 64 b, stk. 1, straffes den pågældende med bøde.

7. I § 65, stk. 1, ændres »§ 49, nr. 13« til: »§ 49, nr. 14«, »§ 49, nr. 19« til: »§ 49, nr. 20«, »§ 49, nr. 23 eller 26« til: »§ 49, nr. 24 eller 28« og »§ 49, nr. 3 eller 24« til: »§ 49, nr. 4 eller 25«.