

Nyt EU-direktiv sikrer gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår

EU-Rådet har d. 13. juni 2019 vedtaget et nyt direktiv, som skal gøre arbejdsvilkårene i hele EU mere gennemsigtige og forudsigelige. Med det nye direktiv indføres nye minimumsrettigheder samt nye regler om, hvilke oplysninger medarbejdere skal have om deres arbejdsvilkår.

Det nye direktiv

I 1991 blev vedtaget et direktiv, som ligger bag den nugældende ansættelsesbevislov. Arbejdsmarkedet har udviklet sig, siden det forudgående direktiv blev vedtaget, hvorfor EU-kommissionen i 2017 fremsatte et forslag til et nyt direktiv med det formål at imødegå de udfordringer på arbejdsmarkedet, der skyldes demografisk udvikling, digitalisering og nye ansættelsesformer.

Det nye direktiv fastsætter bl.a. minimumsstandarder for orientering af medarbejdere om de væsentlige vilkår i ansættelsesforhold. Dette medfører, at ansættelsesbevisloven, som blev til på baggrund af det gamle direktiv, skal ændres, så loven bliver i overensstemmelse med det nye direktiv.

Hvis mere end 3 timers arbejde pr. uge

Det nye direktiv omfatter alle personer, der arbejder mere end 3 timer pr. uge over 4 uger – dvs. over 12 timer om måneden. Nugældende ansættelsesbevislov stiller krav om ansættelsesbevis, når en medarbejder arbejder mere end 8 timer om ugen, hvorfor det nye direktiv medfører en stramning af reglerne, så potentielt flere medarbejdere skal have ansættelsesbeviser.

26. juni 2019

Af



Malene Raunholt

Advokat

Direkte: +45 63 13 44 93

Mail: mar@kielberg.com



Michelle Johansen

Advokatfuldmægtig

Direkte: +45 63 13 44 05

Mail: mj@kielberg.com

Ansættelsesbevis skal gives hurtigst muligt

Det nye direktiv stiller krav om, at arbejdsgiver fra den første dag og senest på den syvende kalenderdag oplyser medarbejdere om de væsentligste aspekter af ansættelsesforholdet så som arbejdsstedet, arbejdets art og løn. Det skal fremhæves, at oplysningerne skal gives skriftligt til medarbejdere. Ansættelsesbevisloven stiller i dag krav om, at medarbejdere modtager disse oplysninger senest en måned efter ansættelsens start. Der sker dermed også en stramning af reglerne for, hvornår oplysningerne skal gives til medarbejdere.

Forudsigelighed i arbejdet

Det vil fortsat være et krav, at medarbejdere modtager oplysninger om alle væsentlige vilkår. Derudover skal det nye direktiv sikre, at medarbejderes arbejdsmønstre bliver mere forudsigelige. Det betyder bl.a., at hvis arbejdsgiver ændrer en arbejdsplan uden at overholde et rimeligt varsel, er medarbejderen berettiget til en kompensation.

Yderligere minimumsrettigheder

I det nye direktiv fastsættes en række yderligere minimumsrettigheder for medarbejdere, herunder retten til:

- sideløbende at tage beskæftigelse hos en anden arbejdsgiver, når bibeskæftigelsen er uden for arbejdstiden
- at begrænse prøvetiden til højst 6 måneder
- efter 6 måneders tjeneste at anmode om ansættelse med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår
- at tilbudt obligatorisk og nødvendig uddannelse er gratis og tæller som arbejdstid og så vidt muligt foregår i arbejdstiden.

De enkelte medlemsstater i EU skal implementere direktivet senest 3 år efter direktivets ikrafttræden.

Nyt EU-direktiv

– gennemsigtighed og
forudsigelighed på
jobbet

Side 2 af 3

Har du spørgsmål eller ansættelsesretlige problemstillinger, hvor du mangler juridisk overblik, så kontakt os for en uforpligtende dialog:

MALENE RAUNHOLT

Direkte: +45 63 13 44 93

Mail: mar@kielberg.com

MICHELLE JOHANSEN

Direkte: +45 63 13 44 05

Mail: mj@kielberg.com

Nyt EU-direktiv

– gennemsigtighed og
forudsigelighed på
jobbet

Side 3 af 3