

Lov om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkårs 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 her ved. 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. [ikke relevant].

§ 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.

Kontakt TEKNIQ Arbejdsgiverne teknig@teknig.dk eller 4343 6000 hvis der er behov for hjælp i forbindelse med udarbejdelse af ansættelseskontrakt eller hvis der i øvrigt er tvivl om de ændrede regler.