



Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 11. maj 2023

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 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 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 for ansættelsesforholdets begyndelse.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren 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 og 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. §§ 6-11 finder ikke anvendelse for 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 (EU) 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.

Arbejdsgiverens 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 7 kalenderdage efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Oplysningerne nævnt i stk. 2, nr. 6, 8, 9 og 13-15, skal gives, senest 1 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, 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, når der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.

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

- 6) Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, 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, f.eks. pensionsbidrag og eventuelt 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 arbejdsmonsteret er helt eller overvejende uforudsigteligt, underretning 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, og 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
 - 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 4 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,

- 1) om den løn, som lønmodtageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten,
- 2) om, hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi og
- 3) om 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 (EU) 2014/67.

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 overstige 6 måneder, jf. dog stk. 4.

Stk. 2. I tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden, idet § 2, stk. 5 og 6, i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og

funktionærer 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 arbejdsgiveren 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 det 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 arbejdsgiveren og lønmodtageren, annulleret af arbejdsgiveren efter udløbet af en rimelig frist, skal arbejdsgiveren kompensere lønmodtageren herfor. Kompensationen udmåles på baggrund af de konkrete omstændigheder ved annulleringen af arbejdsopgaven.

§ 9. Er en lønmodtager ansat på tilkaldebasis el.lign. ud over 3 måneder, påhviler det arbejdsgiveren 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 i virksomheden.

Stk. 2. Lønmodtageren har krav på et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiveren på en anmodning som nævnt i stk. 1, senest 1 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 arbejdsgiveren på en anmodning som nævnt i stk. 1 en gang årligt.

Stk. 4. For virksomheder, hvor arbejdsgiveren 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 og § 16, stk. 4, afgøres af Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Stk. 2. Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren 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 lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til §§ 3-5 og § 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 til 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 §§ 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 arbejdsgiveren.

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 over manglende overholdelse af pligten til at sikre disse, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. Kan en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at vedkommende har været udsat for afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi vedkommende har udøvet sine rettigheder i henhold til denne lov eller har fremsat klage til arbejdsgiveren over manglende overholdelse af pligten til at sikre disse, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningerne 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 ved § 19, nr. 2, har 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 den 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 (EU) 2017/159 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 (EU) 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 overstige 6 måneder, jf. dog stk. 3. I tidsbegrænsede tjenesteforhold kan prøvetiden ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden. Opsigelsesvarslerne i §§ 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 el.lign., og varer ansættelsesforholdet 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 §§ 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 vedkommende har fremsat klage til rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren over manglende overholdelse af pligten til at sikre 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 over manglende overholdelse af pligten til at sikre rettigheder efter §§ 3 a-3 c.

§ 3 e. §§ 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«.

Folketinget, den 11. maj 2023

SØREN GADE

/ Annette Lind