



NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 45 – juni 2023

Nye regler om ansættelsesbeviser pr. 1. juli 2023

Den 1. juli 2023 træder nye regler om ansættelsesbeviser i kraft – de nye regler gælder også for menighedsrådenes ansatte. Den nye lov kan ses her: [Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår \(retsinformation.dk\)](#)

De nye regler finder anvendelse for alle nyansættelser pr. 1. juli 2023.

Nedenfor redegøres for nogle af de nye regler:

Indhold

- Lønmodtagere med mere end 3 timer om ugen i gennemsnit (i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger) har krav på et ansættelsesbevis.
- Lønmodtagere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse har krav på en ansættelsesbevis
- Arbejdsgiver skal som minimum oplyse følgende:
 - Arbejdsgivers og lønmodtagers navn og adresse
 - Arbejdsstedets beliggenhed, eller hvor arbejdet hovedsageligt udføres, om lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse
 - Beskrivelse af arbejdet eller titel, rang, stilling eller jobkategori
 - Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
 - Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse
 - Brugervirksomhedens identitet (for vikarer)
 - Varigheden af og vilkårene for evt. prøvetid
 - Varigheden af fravær med løn, som lønmodtageren har ret til
 - Opsigelsesvarsler
 - Løn
 - Arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor, samt hvor relevant, ordninger for vagtændringer
 - Regler for underretning af lønmodtagere hvis arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt
 - Ret til uddannelse
 - Kollektive overenskomster
 - Identitet på socialsikringsinstitutioner, som modtager sociale bidrag knyttet til ansættelsesforholdet

Enhver ændring, som følge af arbejdsgivers oplysningspligt, skal seneste på den dato, hvor ændringen træder i kraft gives til lønmodtageren. (Dog ikke hvis ændringen skyldes ændringer i retsregler, herunder overenskomster m.m., som arbejdsgiver har henvist til i ansættelsesbeviset.)

De af stifterne udarbejdede skabeloner til ansættelsesbeviser, som er tilgængelige på FIN opdateres løbende, så de overholder gældende regler.

Folkekirken har hidtil være omfattet af Ansættelsesbevisaftalen, som stillede færre krav til ansættelsesbeviser, og gav en "nach-frist" på 15 dage efter lønmodtagers anmodning om at få et ansættelsesbevis. Ansættelsesbevisaftalens fremtid er pt ukendt, og man kan ikke forvente at den hidtidige "nach-frist" fortsat gælder.

Tidsfrister

Senest 7 kalenderdage efter ansættelsesforholdets begyndelse skal hovedparten af oplysningerne gives til lønmodtageren.

Senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse skal resten af oplysningerne gives til lønmodtageren.

| 7-dages frist | 1-månedes frist |
|--|---|
| Arbejdsgivers og lønmodtagerens navn og adresse | Ved vikarsatte; brugervirksomhedens identitet |
| Arbejdsstedets beliggenhed eller det sted arbejdet hovedsageligt udføres | Varigheden af fravær med løn, som lønmodtageren har ret til |
| Beskrivelse af arbejdet eller titel, rang, stilling eller jobkategori | Opsigelsesvarsel |
| Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt | Evt. ret til uddannelse |
| Ansættelsesforholdets forventede varighed ved tidsbegrænset ansættelse | Angivelse af kollektive overenskomster |
| Varigheden af og vilkårene for en evt. prøvetid | Hvor det er arbejdsgivers 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 |
| Løn, tillæg og andre løndelev samt udbetalingsterminer | |
| Arbejdstid inkl. evt. ordninger for overarbejde og betaling herfor og ordninger om vagtændringer | |
| Uforudsigeligt arbejdsmonster: Variabel tidsplan, antallet af garanteret betalte arbejdstimer og betaling, referencetimer og -dage, minimumsvarslingsperiode | |

Oplysningerne skal fremsendes på papir. Oplysningerne kan fremsendes elektronisk, hvis oplysningerne er tilgængelige for lønmodtageren, de kan lagres og udskrives og arbejdsgiver opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

Overgang

Allerede ansatte skal **ikke** have nyt ansættelsesbevis. Hvis en allerede ansat lønmodtager anmoder om udlevering af de nye oplysninger, som loven medfører, skal anmodningen efterkommes af arbejdsgiver indenfor 8 uger.

Råd og vejledning vedr. ovenstående kan fås hos Landsforeningen af Menighedsråd eller stifterne.

Kirkeministeriet den 23. juni 2023.

Med venlig hilsen
Kirkeministeriet