



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karsten Hønge  
Karsten.honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023-197  
16. februar 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 66 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

**Spørgsmål nr. 66:**

”Vil ministeren redegøre for betydningen af informationspligten i lov om ansættelsesbeviser og i arbejdsvilkårsdirektivet i forhold til de arbejdsvilkår, der følger af lovforslaget?”

**Svar:**

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at formålet med lovforslaget er at sikre, at store bededag bliver en almindelig ekstra arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

Det følger af § 2 i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), jf. lovebekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder om løn, lønnens udbetalingsterminer og arbejdstid. Arbejdsgiveren kan f.eks. give oplysningerne i en skriftlig erklæring, en skriftlig arbejdskontrakt, eller i et ansættelsesbrev, jf. lovens § 2, stk. 3. Visse af oplysningerne kan gives ved, at arbejdsgiveren henviser til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold, jf. lovens § 2, stk. 4.

Det fremgår endvidere af ansættelsesbevislovens § 4, at arbejdsgiveren ved ændringer af væsentlige vilkår omtalt i lovens § 2, stk. 1 og 2, hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, skal 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 kan henvide til, jf. § 4, 2. pkt.

Det er på baggrund af ovenstående Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en arbejdsgiver vil kunne være forpligtet til at give lønmodtageren oplysning om ændrede løn- og arbejdsvilkår som følge af lovforslaget, såfremt lovforslaget i forhold til det pågældende ansættelsesforhold indebærer ændringer i løn og arbejdstid for lønmodtageren. Det bemærkes, at arbejdsgiveren vil have opfyldt oplysningspligten, såfremt ændringerne følger af en kollektiv overenskomst, og arbejdsgiveren

har henvist til denne i f.eks. ansættelseskontrakten, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 4.

Det er endvidere Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der findes en tilsvarende forpligtelse for en arbejdsgiver efter arbejdsvilkårsdirektivet (direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union).

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen