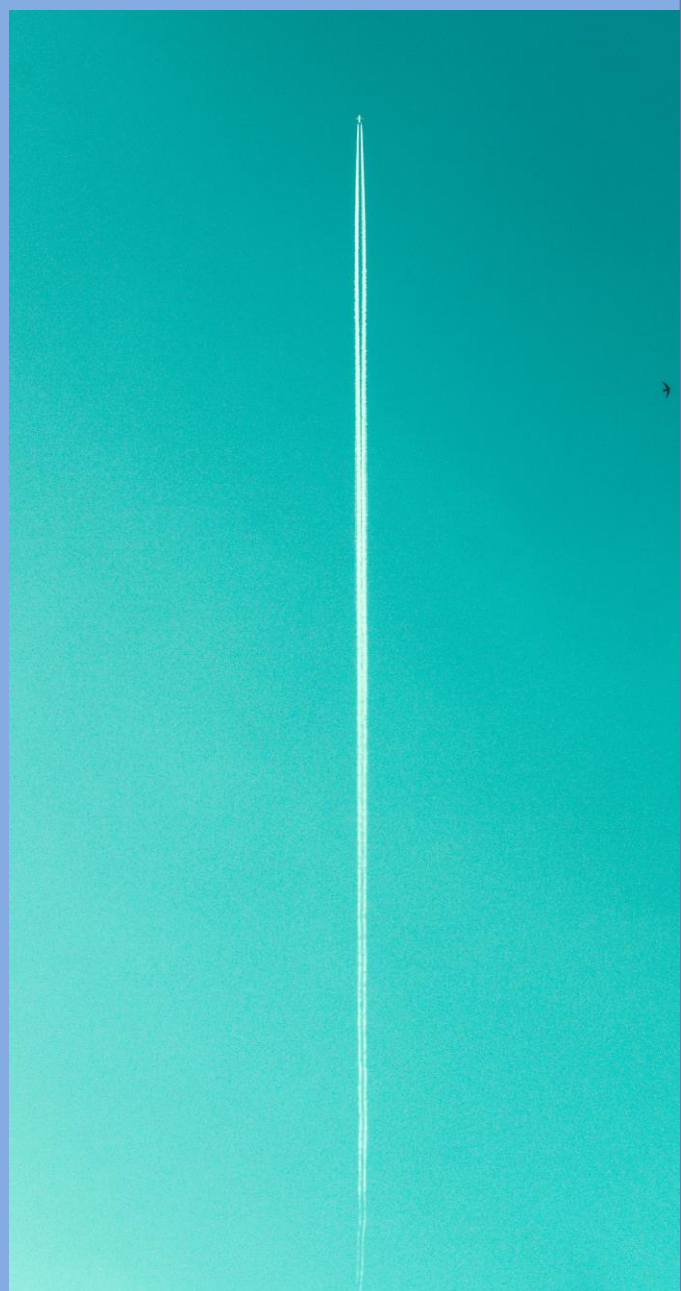


Bird & Bird

Ændringer i ansættelsesvilkår

Varsling af væsentlige ændringer

31. juli 2023



Hvis din arbejdsgiver ønsker at ændre i dine ansættelsesvilkår, er det vigtigt at du søger rådgivning – særligt hvis det er ændringer, som du ikke umiddelbart ønsker.

Du skal særligt være opmærksom på, at du kan risikere, at "bordet fanger" hvis du accepterer disse ændringer som led i en gensidig aftale.

Indenfor ansættelsesretten sonderer man mellem væsentlige og ikke-væsentlige ændringer. De ikke-væsentlige ændringer kan arbejdsgiver normalt ensidigt ændre uden eller med et kortere varsel, hvorimod væsentlige ændringer ikke uden videre ensidigt kan ændres.

Ønsker din arbejdsgiver at ændre de ansættelsesvilkår, som står i din kontrakt, vil det normalt betragtes som væsentlige ændringer. Det gælder særligt løn, arbejdstid m.m.

Væsentlige vilkårsændringer:

Hvis en arbejdsgiver ønsker at lave væsentlige vilkårsændringer – og arbejdsgiver ikke har fået dig til at acceptere dem, jf. ovenfor – må arbejdsgiver varsle disse:

Varslet er i realiteten en opsigelse af din ansættelse, med tilbud til dig om at fortsætte på de nye vilkår efter opsigelsesvarslets udløb. Af samme grund skal varslet gives skriftligt, og ændringerne kan som klart udgangspunkt ikke træde i kraft førend varslet er udløbet.

Konsekvensen af, at varslet er at anse som en opsigelse, er også, at hvis du ikke accepterer ændringen, så må/skal du fratræde ved udgangen af varslet.

Arbejdsgiver kan selv angive i varslet hvorledes arbejdsgiver vil opfatte din tavshed. Det er således muligt i varslingen at skrive, at du positivt skal bekræfte, at du accepterer ændringerne, og at du i modsat fald vil skulle fratræde. Det er også muligt for arbejdsgiver i stedet at angive det modsatte, nemlig at du skal meddele, hvis du ikke ønsker at acceptere ændringerne.

Arbejdsgiver kan også godt sætte en rimelig frist for din tilbagemelding. Det er derfor vigtigt, at du reagerer eller i hvert fald overvejer din position inden denne frists udløb og muligvis søger rådgivning hos fx CA Advokathjælp.

Konsekvens hvis du ikke accepterer varslet:

Hvis du ikke accepterer de varslede væsentlige vilkårsændringer, vil du skulle fratræde ved udløbet af varslet.

Du vil så være opsagt af arbejdsgiver. Dette indebærer, at du skal stilles på samme måde som hvis arbejdsgiver bare havde opsagt dig.

I dette ligger, at det varsel, som arbejdsgiver skal give for vilkårsændringernes ikrafttræden, mindst skal have samme længde som arbejdsgivers opsigelsesvarsel.

Da det er arbejdsgiver, der i så fald har sagt dig op, kan du (afhængigt af din anciennitet) have krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2a, godtgørelse efter Lederaftalen og tilsvarende godtgørelser.

Det kan også være, at varslet ikke er sagligt, og i så fald kan der måske være krav på godtgørelse for usaglig opsigelse jf. funktionærlovens § 2b.

Hvis du på varslingstidspunktet er særligt beskyttet mod afskedigelse – fx fordi du er gravid, på barsel, udpeget som arbejdsmiljørepræsentant eller tilsvarende, kan varslet ligeledes give anledning til et krav på godtgørelse efter disse regler.

Hvis du er underlagt en konkurrenceklausul i din kontrakt, vil en fratrædelse som følge af en varsling af væsentlige vilkårsændringer stort set altid indebære, at konkurrenceklausulen bliver uvirksom.

Hvis du er blevet varslet væsentlige vilkårsændringer, og du ikke mener at arbejdsgiver har givet en rimelig begrundelse, eller hvis du er blevet bortvist, står CA Advokathjælp klar til at hjælpe dig med en vurdering af om dine rettigheder kan være blevet krænket, og du måske har krav på godtgørelse.

Kontakt CA Advokathjælp:

Mail: advokat@ca.dk

Telefon: 70 20 22 88

Åbningstider: Mandag 9-15
Tirsdag 9-15
Onsdag 9-15
Torsdag 9-15
Fredag 9-15

Enhver information i dette dokument af teknisk, juridisk eller professionel karakter er udelukkende vejledende og udgør ikke juridisk rådgivning. Kontakt altid en kvalificeret advokat vedrørende et specifikt juridisk problem eller emne. Bird & Bird påtager sig intet ansvar for de informationer, som dokumentet indeholder, og frasiger sig ethvert ansvar i forhold til informationerne.

Dette dokument er fortroligt. Medmindre andet er angivet, ejer Bird & Bird ophavsretten til dette dokument og dets indhold. Ingen dele af dokumentet må derfor benyttes i helhed eller uddrag.

Bird & Bird er et internationalt advokatfirma, bestående af Bird & Bird LLP og filialer og associerede selskaber, hvilket inkluderer Bird & Bird Advokatpartnerselskab.

Bird & Bird Advokatpartnerselskab er et registreret selskab under CVR nr. 35 14 45 01.