



Vilkårsændringer

Når der sker ændringer i ansættelses- og arbejdsvilkår

Som udgangspunkt har din arbejdsgiver ret til at tilrettelægge arbejdet som han finder bedst. Han har også ret til at ændre i tilrettelæggelsen og planlægningen, når han anser det for nødvendigt.

Nogle ændringer må du som ansat uden videre acceptere, andre er du ikke nødt til at finde dig i.

Hvis der er tale om væsentlige ændringer i dine ansættelses og/eller arbejdsvilkår skal du have mulighed for at takke nej. Derfor skal den slags ændringer varsles.

Varslet giver dig mulighed for at tage stilling til, om du vil acceptere at fortsætte i stillingen på de ændrede vilkår, eller om du vil sige nej med den mulige konsekvens, at arbejdsgiveren vil opsigte dig.

Der er ikke aftalt eller lovmæssigt fastlagt regler for, hvornår en ændring er så væsentlig, at den skal varsles. Din arbejdsgiver skal foretage en konkret vurdering af, om ændringerne ligger uden for ansættelsesaftalens forudsætninger eller for dig er så væsentlige at de skal varsles.

Hvis der er tale om en ændring, som også du ønsker, kan den aftales til omgående ikrafttræden.

Hvad skal varsles?

- Ændringer i løn og ansættelsesgrad skal altid varsles!

Derudover skal der normalt varsles i følgende situationer:

- ændring af ansættelsesforholdet fra f.eks. at være fast dagvagt til at gå i skiftende vagter.
- ændring af arbejdstidens placering, som medfører, at du går ned i løn i forhold til det, som du fast har kunnet regne med.
- ændring af tjenestestedets beliggenhed, som medfører væsentlig øget transporttid.

Er en ændring af ansættelses- og/eller arbejdsvilkår varslet, vil ændringerne først kunne træde i kraft ved udløbet af varslet. Varslet er som minimum dit opsigelsesvarsel.

Vælger du at takke nej til et tilbud om ansættelse på ændrede vilkår - og fratræder din stilling - vil du være berettiget til dagpenge fra første dags ledighed, forudsat du opfylder de almindelige betingelser for dagpengeret.