

Har din virksomhed styr på de nye lovkrav?

I løbet af 2018 og starten af 2019 er der vedtaget flere nye regler, som har betydning for dig som arbejdsgiver. Det er vigtigt, at du holder dig orienteret om relevante ændringer og sikrer, at din virksomhed lever op til de nye lovkrav.

Du får her en oversigt over de væsentligste ændringer inden for ansættelsesretten og HR, som du som arbejdsgiver bør implementere nu, hvis du ikke allerede har gjort det:

Ny dansk Ferielov

Den nye ferielov blev vedtaget i januar 2018. Den medfører en række afgørende ændringer for alle virksomheder. Blandt andet indføres samtidighedsferie. Den nye ferielov betyder højst sandsynligt for dig som arbejdsgiver, at ansættelseskontrakter og personalepolitikker skal opdateres. Du og dine medarbejdere bør ligeledes sætte jer ind i reglerne, så I er klar til overgangsperioden, som påbegyndes allerede den 1. september 2019.

Databeskyttelsesforordningen

En af de helt store ændringer – og ikke mindst samtaleemner – i 2018 var den nye databeskyttelsesforordning, der trådte i kraft den 25. maj 2018. Forordningen stiller store krav til dig som arbejdsgiver, særligt i forbindelse med behandlingen af personoplysninger om dine medarbejdere – og behandlingen af personoplysninger i det hele taget. Det er derfor afgørende, at du har gennemgået dit dataflow og undersøgt, om du er i compliance med de nye regler.

Lov om forretningshemmeligheder

Den 9. juni 2018 trådte en ny lov om forretningshemmeligheder i kraft. Som konsekvens heraf bør ansættelseskontrakter og politikker m.v. gennemgås for at sikre, at de er up to date. Især hvis der henvises til de gamle regler i markedsføringsloven.

Læs mere om den nye lov om forretningshemmeligheder.

Fars fædreorlov kan opdeles

Tidligere var det et krav, at fædre og medmødre skulle holde deres 14 dages orlov sammenhængende. Dette krav blev ophævet pr. 1. januar 2018, for at skabe større fleksibilitet.

Øremærket forældreorlov

I januar 2019 blev det vedtaget i EU, at otte uges forældreorlov med barselsdagpenge skal øremærkes til faderen. Hvis han ikke afholder de otte uger, bortfalder de. Det er altså ikke muligt at overføre de otte uger til moderen. På samme måde øremærkes otte uger til moderen.

Læs mere om den nye aftale om otte ugers øremærket barsel til fædre.

Sexchikane på arbejdspladsen

I december 2018 blev en række ændringer i ligebehandlingsloven vedtaget. Ændringerne medførte blandt andet øget fokus på sexchikane på arbejdspladsen og ikke mindst højere godtgørelsesniveau for overtrædelse heraf. Ændringen trådte i kraft den 1. januar 2019. Som arbejdsgiver kan du forebygge mobning og chikane på arbejdspladsen ved at implementere en mobbe- og chikanepolitik.

Læs mere om de nye regler om sexchikane på arbejdspladsen.

Medarbejderes individuelle samtaler med Arbejdstilsynets under kontrolbesøg

Arbejdstilsynet fik fra den 1. juli 2018 ret til at holde både individuelle og gruppesamtaler med medarbejdere under kontrolbesøg. Til orientering har arbejdsgiver ikke krav på at deltage i samtalerne eller forhindre dem.

Ændring af aktieoptionsloven

Fra den 1. januar 2019 er der indført større aftalefrihed i aktieoptionsordninger i forbindelse med medarbejdernes fratræden. Du kan som arbejdsgiver ikke længere aftale med medarbejderen, at aktier eller anparter kan tilbagekøbes til en lavere pris end markedsprisen. Derudover er det nu muligt at aftale, at alle ikke-udnyttede optioner bortfalder ved fratrædelsen, uanset årsagen til ansættelsesforholdets ophør.

➤ Læs mere om ændringerne af aktieoptionsloven.

Hvis du har nogen spørgsmål eller ønsker hjælp til at sikre, at din virksomhed lever op til ovennævnte regler, er du velkommen til at kontakte NJORD Law Firm. Vores advokater står klar til at rådgive og bistå. Du kan træffe os på ansættelsesret@njordlaw.com.

