

## II

*(Retsakter hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)*

## RÅDET

## RÅDETS DIREKTIV

af 14. oktober 1991

om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for  
arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet

(91/533/EØF)

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE  
FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til Traktaten om Oprettelse af Det  
Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen <sup>(1)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet <sup>(2)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og  
Sociale Udvalg <sup>(3)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger :

Da der i medlemsstaterne har udviklet sig nye former for  
arbejde, er der opstået mange forskellige typer ansættel-  
sesforhold ;

visse medlemsstater har på baggrund af denne udvikling  
fundet det nødvendigt at fastsætte bestemmelser om de  
formelle krav, der skal gælde for ansættelsesforhold ;  
formålet med disse bestemmelser er at yde arbejdstagerne  
en bedre beskyttelse mod en eventuel tilsidesættelse af  
deres rettigheder og at gøre arbejdsmarkedet mere  
gennemsigtigt ;

medlemsstaternes lovgivninger på dette område udviser  
væsentlige forskelle med hensyn til visse grundlæggende  
forhold, som f.eks. pligten til at arbejdstageren skal  
oplyses om de væsentlige punkter i ansættelseskontrakten  
eller ansættelsesforholdet ;

forskellene i medlemsstaternes lovgivninger kan direkte  
påvirke den måde, hvorpå det fælles marked fungerer ;

ifølge artikel 117 i Traktaten er medlemsstaterne enige  
om, at det er nødvendigt at fremme en forbedring af  
arbejdernes leve- og arbejdsvilkår for herigennem at  
muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt  
stigende niveau ;

i fællesskabspagten om de grundlæggende arbejds-  
markedsmæssige og sociale rettigheder, vedtaget af stats-  
og regeringscheferne for elleve medlemsstater på Det Euro-  
pæiske Råds møde i Strasbourg den 9. december 1989  
hedder det bl.a., i punkt 9 :

»Arbejdsvilkårene for enhver lønmodtager i Det Euro-  
pæiske Fællesskab skal præciseres nærmere, enten ved  
lov eller kollektiv overenskomst eller i en arbejds-  
kontrakt alt efter de særlige forhold i det enkelte  
land« ;

der bør på fællesskabsplan indføres et generelt krav om, at  
enhver arbejdstager skal modtage et dokument, der inde-  
holder oplysninger om de væsentlige punkter i ansættel-  
seskontrakten eller ansættelsesforholdet ;

da det er hensigtsmæssigt at bevare en vis fleksibilitet i  
ansættelsesforholdet, bør medlemsstaterne kunne  
udelukke visse begrænsede ansættelsesforhold fra dette  
direktivs anvendelsesområde ;

oplysningspligten kan opfyldes ved en skriftlig arbejds-  
kontrakt, et ansættelsesbrev, et andet dokument, andre  
dokumenter eller i givet fald af en skriftlig erklæring  
underskrevet af arbejdsgiveren ;

i tilfælde af at arbejdstageren udstationeres, skal han  
udover de væsentlige forhold i arbejdskontrakten eller  
ansættelsesforholdet have relevante oplysninger om  
forholdene i forbindelse med denne udstationering ;

<sup>(1)</sup> EFT nr. C 24 af 31. 1. 1991, s. 3.

<sup>(2)</sup> EFT nr. C 240 af 16. 9. 1991, s. 21.

<sup>(3)</sup> EFT nr. C 159 af 17. 6. 1991, s. 32.

for at beskytte arbejdstagerens interesse med hensyn til at få et dokument stillet til rådighed skal alle ændringer i de væsentlige forhold i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet skriftligt meddeles arbejdstageren ;

det er nødvendigt, at medlemsstaterne garanterer arbejdstagerne muligheden for at gøre deres rettigheder i henhold til dette direktiv gældende ;

medlemsstaterne bør vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv eller sikre, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV :

#### Artikel 1

##### Anvendelsesområde

1. Dette direktiv gælder for enhver arbejdstager, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret i den gældende lovgivning i en medlemsstat og/eller er omfattet af gældende lovgivning i en medlemsstat.
2. Medlemsstaterne kan beslutte, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdstagere, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold
  - a) — ikke overstiger en samlet varighed af en måned, og/eller
    - hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer, eller
  - b) som gælder lejlighedsvist arbejde og/eller arbejde af særlig karakter, forudsat at der i disse tilfælde er objektive grunde for, at direktivet ikke finder anvendelse.

#### Artikel 2

##### Oplysningspligt

1. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager, som er omfattet af dette direktiv, i det følgende benævnt »arbejdstageren«, om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.
2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte følgende :
  - a) parternes identitet
  - b) arbejdssted ; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse

- c) i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, eller
  - ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet
- d) arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- e) hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt : kontraktens eller ansættelsesforholdets forventede varighed
- f) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie
- g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler
- h) begyndelsesgrundløn, de andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales
- i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid
  - ii) i givet fald
    - i) henvisning til de kollektive overenskomster og/eller aftaler, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller
    - ii) hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået dem.
3. De i stk. 2, litra f), g), h) og i) omhandlede oplysninger kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold

#### Artikel 3

##### Underretningens form

1. De i artikel 2, stk. 2, omhandlede oplysninger kan gives ved, at arbejdstageren, senest to måneder efter, at han har påbegyndt arbejdet, får udleveret :
  - a) en skriftlig arbejdskontrakt og/eller
  - b) et ansættelsesbrev og/eller
  - c) et eller flere andre skriftlige dokumenter på betingelse af, at et af disse dokumenter mindst indeholder samtlige de oplysninger, der er nævnt i artikel 2, stk. 2, litra a), b), c), d), h) og i).

2. Såfremt ingen af de i stk. 1 omhandlede dokumenter udleveres til arbejdstageren inden for den fastsatte frist, skal arbejdsgiveren senest en måned efter arbejdets påbegyndelse give arbejdstageren en skriftlig erklæring, der er underskrevet af arbejdsgiveren, og som mindst indeholder de i artikel 2, stk. 2, omhandlede oplysninger.

Såfremt det eller de i stk. 1 omhandlede dokumenter kun indeholder en del af de krævede oplysninger skal den skriftlige erklæring, der er nævnt i første afsnit i nærværende stykke, indeholde de resterende oplysninger.

3. Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af en frist på to måneder fra arbejdets begyndelse, skal arbejdstageren have de i artikel 2 og i denne artikel nævnte oplysninger senest ved udløbet af denne frist.

#### Artikel 4

##### Udstationerede arbejdstagere

1. Hvis arbejdstageren skal udføre sit arbejde i et andet land eller andre lande end den medlemsstat, hvis lovgivning og/eller praksis gælder for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, skal det eller de i artikel 3 omhandlede dokumenter være i arbejdstagerens besiddelse før afrejsen og mindst indeholde følgende supplerende oplysninger:

- a) varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet
- b) den valuta, som lønnen udbetales i
- c) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet
- d) i givet fald vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.

2. De i stk. 1, litra b) og c), omhandlede oplysninger kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

3. Stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse, hvis varigheden af arbejdet uden for det land, hvis lovgivning og/eller praksis gælder for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, ikke overstiger en måned.

#### Artikel 5

##### Ændring af dele af arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet

1. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i artikel 2, stk. 2, og artikel 4, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest en måned efter den dato, på hvilken den pågældende ændring træder i kraft, give arbejdstageren skriftlig meddelelse herom.

2. Den i stk. 1 omhandlede skriftlige meddelelse er ikke obligatorisk i tilfælde af ændring i de love, admini-

strative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som de i artikel 3 omhandlede dokumenter, i givet fald suppleret i henhold til artikel 4, stk. 1, henviser til.

#### Artikel 6

##### Bestemmelser vedrørende form og bevisførelse for så vidt angår arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet samt procesregler

Dette direktiv berører ikke national lovgivning og/eller praksis vedrørende

- arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets form
- bevisførelse for arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets eksistens og indhold
- gældende procesregler på området.

#### Artikel 7

##### Mere gunstige bestemmelser

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

#### Artikel 8

##### Forsvar af rettigheder

1. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænket som følge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

2. Medlemsstaterne kan foreskrive, at adgangen til de i stk. 1 omhandlede instanser skal være betinget af arbejdstageren forud herfor forelægger sagen for arbejdsgiveren, og denne ikke svarer inden for en frist på 15 dage efter forelæggelsen. Kravet om forudgående forelæggelse gælder dog under ingen omstændigheder i de i artikel 4 omhandlede tilfælde eller for arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt, ansættelsesforhold, eller for arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet.

#### Artikel 9

##### Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 30. juni 1993 eller sikrer senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsætter de nødvendige bestemmelser, idet

medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater.

De underretter straks Kommissionen herom.

2. For så vidt angår arbejdskontrakter eller ansættelsesforhold, der eksisterer på det tidspunkt, hvor de af medlemsstaterne vedtagne bestemmelser træder i kraft, træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgiveren giver den arbejdstager, der anmoder herom, og senest to måneder efter, at han har modtaget denne anmodning, det eller de i artikel 3 omhandlede dokumenter, i givet fald suppleret i henhold til artikel 4, stk. 1.

3. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 nævnte love og administrative bestemmelser, skal de indeholde en

henvisning til dette direktiv, eller de skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

4. medlemsstaterne underretter straks Kommissionen om de foranstaltninger, der er truffet i medfør af dette direktiv.

#### *Artikel 10*

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 14. oktober 1991.

*På Rådets vegne*

B. de VRIES

*Formand*