

Lovforslag nr. L 172. Fremsat den 14. januar 1993 af arbejdsministeren (Kirkegaard)

## Forslag

til

# Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet<sup>1)</sup>

### *Anvendelsesområde*

§ 1. Denne lov gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Loven gælder ikke for personer, som er omfattet af sømandsloven.

*Stk. 2.* Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektivt overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

*Stk. 4.* Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 3.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvis arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

### *Arbejdsgiverens oplysningspligt*

§ 2. Arbejdsgiveren skal senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, give lønmodtageren oplysninger om de forhold, der er opregnet nedenfor i stk. 2, nr. 1-10.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige ar-

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 91/533, EF-Tidende 1991 L 288 s. 32

bejdstid.

- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

*Stk. 3.* Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

- 1) en skriftlig erklæring, som indeholder alle de i stk. 2, nr. 1-10 anførte oplysninger, bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev, eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst ét af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

*Stk. 4.* For så vidt angår oplysningerne i stk. 2, nr. 6-9, anses oplysningspligten for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

#### *Udstationerede arbejdstagere*

§ 3. Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, og arbejdets varighed overstiger en måned, skal det eller de i § 2, stk. 3 nævnte dokumenter være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, som fremgår af § 2, stk. 2, skal dokumentet/dokumenterne indeholde følgende supplerende oplysninger:

- 1) varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
- 2) den valuta, som lønnen udbetales i,
- 3) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
- 4) i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet.

*Stk. 2.* For så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 og 3, kan gives i det eller de i § 2, stk. 3 nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller

kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

#### *Ændring af ansættelsesvilkårene*

§ 4. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 2, og § 3, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, 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 efter § 2, stk. 4, eller § 3, stk. 2, kan henvise til.

#### *Manglende overholdelse af oplysningspligten*

§ 5. Spørgsmål om arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

§ 6. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

#### *Ikrafttræden*

§ 7. Loven træder i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 eller senere.

*Stk. 2.* Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

#### *Overgangsbestemmelse*

§ 8. For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 1993, og som fortsat består efter den 1. juli 1993, er arbejdsgiveren på lønmodtagerens anmodning forpligtet til senest 2 måneder efter anmodningen at give lønmodtageren de oplysninger, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt, vedrørende de i § 2, stk. 3, nr. 1-10 nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 4, stk. 1, nr. 1-4, nævnte forhold.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### Almindelige bemærkninger

Forslaget gennemfører Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Direktivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Baggrunden for direktivet er, at der forventes større mobilitet i arbejdsstyrken som følge af gennemførelsen af det indre marked. Denne mobilitet og de mange forskellige former for ansættelsesforhold og -aftaler, der eksisterer i EF-landene, skaber behov for, at lønmodtagerne får ret til at få præciseret de konkrete arbejdsvilkår og behov for at kunne føre bevis for tidligere beskæftigelse.

Arbejdsgiveren får pligt til skriftligt at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet senest 1 måned efter, at arbejdet er påbegyndt. Oplysningspligten har til formål at klargøre lønmodtagernes retstilling og skabe større gennemsigtighed på arbejdsmarkedet.

Oplysningspligten omfatter de væsentligste oplysninger vedrørende ansættelsesforholdet, herunder bl.a. oplysninger om arbejdets art, lønmodtagerens titel, ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, ferierettigheder, opsigelsesvarsler, løn og arbejdstid. Hvis der er tale om udstationerede lønmodtagere, skal arbejdsgiveren endvidere oplyse om udstationeringens varighed, den valuta lønnen udbetales i, eventuelle fordele i forbindelse med opholdet i udlandet og, hvis det er aftalt, hvad der skal gælde ved lønmodtagerens tilbagevenden til Danmark.

For så vidt angår de ansættelsesforhold, der er indgået aftale om før den 1. juli 1993 og som fortsat består efter denne dato, gælder, at arbejdsgiveren efter anmodning skal give lønmodtageren tilsvarende oplysninger, som hvis aftalen om arbejdsforholdet var indgået 1. juli 1993 eller senere.

Loven finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektivt overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdsta-

geren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Loven gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer og hvis ansættelsesforhold ikke er omfattet af sømandsloven. Arbejdsministeren gives bemyndigelse til at undtage andre grupper af lønmodtagere.

Arbejdsmarkedets Ankenævn træffer afgørelse om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven.

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt loven, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

### *Økonomiske og administrative konsekvenser*

Forslaget har ingen økonomiske konsekvenser.

Såvel de statslige som de kommunale arbejdsgivere anvender allerede i dag ansættelsesbreve i vid udstrækning. Forslaget skønnes derfor ikke at have nævneværdige administrative konsekvenser.

### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

#### *Til forslaget titel*

I direktivet arbejdes med formuleringen »arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold«. Efter regeringens opfattelse vil der altid være et ansættelsesforhold, hvis der foreligger en arbejdskontrakt. Endvidere er arbejdskontrakten et af de instrumenter, hvori oplysningerne kan gives. Det findes derfor tilstrækkeligt ved gennemførelsen i dansk ret at anvende udtrykket »ansættelsesforhold«, hvor direktivet bruger udtrykket »arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold«.

#### *Til § 1*

##### *a. Arbejdstagerbegrebet/lønmodtagerbegrebet.*

Direktivet »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«, jf. art. 1, pkt. 1 i direktivet.

I lovforslaget bruges ordet »lønmodtager« i stedet for »arbejdstager«.

I dansk ret er det kun ganske få ansættelsesforhold, der er lovregulerede (jf. dog fx medhjælperloven, sømandsloven og funktionærloven) og hermed defineret i den gældende lovgivning, men langt de fleste ansættelsesforhold er i større eller mindre grad omfattet af gældende lovgivning. For at udelukke enhver tvivl om, at loven som udgangspunkt skal gælde for alle lønmodtagere, indeholder stk. 2 en definition af, hvem der skal anses for at være lønmodtagere.

Lønmodtagerbegrebet er ikke lovfæstet eller entydigt/almengyldigt defineret i dansk ret. Fx er ferielovens, funktionærlovens, og arbejdsskadeforsikringslovens lønmodtagerbegreb ikke helt sammenfaldende.

Det er nyttigt, at man i fremtiden får en generel og håndterbar definition af lønmodtagerbegrebet inden for det arbejdsretlige område, bl.a. set i lyset af evt. kommende direktiver, som nødvendiggør lovgivning, og hvor fastlæggelse af lønmodtagerbegrebet bliver afgørende for udstrækningen af den beskyttelse, der typisk vil være tale om.

Denne problematik blev bl.a. drøftet i Ferielovudvalget, jf. Betænkning nr. 1207, august 1990. Der var her enighed om det både nødvendige og det uhenigtsmæssige i at have sådanne flere forskellige definitioner, som dog alligevel kun i detaljerne adskilte sig fra hinanden. I Ferielovudvalget var der således enighed om, at den personkreds, som er skattepligtig efter kildeskattelovens § 43, stk. 1, var den personkreds, som skulle være omfattet af ferieloven.

Den foreslåede definition i forslaget § 1, stk. 2, indebærer, at der bliver sammenfald mellem den personkreds, som er lønmodtager i denne lov og den personkreds, hvis indtægt er indkomstskattepligtig efter kildeskattelovens § 43, stk. 1.

Formelt er der imidlertid stadig tale om en selvstændig definition. Det indebærer, at de retsanvendende myndigheder selvstændigt må tage stilling til, om en person i givet fald ud fra denne lovs forudsætninger skal anses for lønmodtager eller ej. Det vil naturligvis i den forbindelse have væsentlig betydning, hvordan den personkreds, hvis indtægter er indkomstskattepligtig efter kildeskattelovens § 43, stk. 1, afgrænses, men man skal ikke nødvendigvis nu og i fremtiden nå til det samme resultat i medfør af de to love.

For alle praktiske formåls skyld betyder formuleringen af § 1, stk. 2, at en arbejdsgiver kan regne

med, at en person, hvis indtægter beskattes efter § 43, stk. 1, er lønmodtager i henhold til denne lov.

EF-domstolen har i en dom fra 1985 (sag 66/85 Deborah Lawrie-Blum mod Land Baden-Württemberg) fastslået, at begrebet arbejdstager i Rom-traktatens art. 48 må tillægges en fællesskabsretlig betydning. Det fremgår af dommen, at en arbejdstager er »en person (der) præsterer ydelser af en vis økonomisk værdi mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.«

Den valgte definition af lønmodtagerbegrebet er efter regeringens opfattelse almen og rammer kernen i de lønmodtagerbegreber, der ellers arbejdes med i dansk ret. Endvidere er det regeringens opfattelse, at den foreslåede definition er i overensstemmelse med EF-domstolens definition.

#### *b. Lønmodtagere undtaget fra lovens regler*

Direktivet åbner mulighed for, at hver enkelt medlemsstat kan beslutte, at direktivet ikke skal gælde for enhver arbejdstager. Der er mulighed for at undtage ansættelsesforhold,

- hvis samlet varighed ikke overstiger en måned og/eller
- hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer og
- ansættelsesforhold, der vedrører lejlighedsvist arbejde og/eller
- arbejde af særlig karakter.

For så vidt angår ansættelsesforhold, der vedrører lejlighedsvist arbejde og arbejde af særlig karakter gælder, at der skal foreligge objektive grunde for at undtage disse ansættelsesforhold fra at være omfattet af loven.

I lovforslaget er undtagelserne vedrørende varigheden på en måned og den ugentlige arbejdstid på 8 timer indarbejdet, således at begge betingelser skal være opfyldt. Ved at stille krav om at begge betingelser er opfyldt, vil ansættelsesforhold, hvor der kun er en begrænset tilknytning til arbejdsgiveren, eller hvor lovens frister er længere end varigheden af ansættelsesforholdet, falde uden for lovens anvendelsesområde. Afgrænsningen betyder, at løsarbejdere, fx lastearbejdere, ikke bliver omfattet af lovforslaget.

Betingelsen om en ugentlig arbejdstid på 8 timer er omformuleret til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid. Herved kommer lovforslaget også til at gælde for lønmodtagere, der arbejder fx hver anden uge.

Det foreslås, at arbejdsministeren får bemyndigelse til at bestemme, at lovens regler ikke skal finde anvendelse på ansættelsesforhold, der vedrører lejlighedsvist arbejde og arbejde af særlig karakter.

For så vidt angår personer omfattet af sømandsloven, vil direktivet blive gennemført direkte i sømandsloven. Efter forslaget er denne personkreds derfor undtaget fra lovforslaget, jf. § 1, stk. 1.

### c. Forholdet til kollektive overenskomster

Hvis parterne ved kommende overenskomstforhandlinger gennemfører direktivet, således at arbejdsgiverne i overenskomsterne pålægges pligter som mindst svarer til direktiv nr. 91/533, finder loven ikke anvendelse.

Bestemmelsen i § 1, stk. 3 indebærer bl.a., at arbejdsmarkedets parter kan vælge at anvende direktivets fakultative bestemmelser også i videre omfang end disse er udnyttet i loven.

Gennemfører arbejdsmarkedets parter direktivet ved overenskomst betyder det endvidere, at uoverensstemmelserne vedrørende arbejdsgiverens oplysningspligt, som udgangspunkt skal behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud ved de fagretlige instanser i stedet for i Arbejdsmarkedets Ankenævn og ved domstolene.

Der henvises til den tilsvarende konstruktion i ligebehandlingsloven. Det skal dog bemærkes, at det udtrykkeligt fremgår af bemærkningerne til ligebehandlingsloven, at evt. overenskomster skal indeholde et beskyttelsesniveau svarende til lovens.

### d. Minimumsregler

Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre det sker med kollektiv overenskomst i overensstemmelse med reglerne i § 1, stk. 3.

§ 1, stk. 4 gennemfører bestemmelsen i direktivets art. 7.

#### Til § 2

Bestemmelsen omhandler de oplysninger, som arbejdsgiveren er forpligtet til at give skriftligt til lønmodtageren. Endvidere omtales de dokumenter, hvori oplysningerne kan gives.

Arbejdsgiveren kan give oplysningerne i følgende dokumenter:

- a. en skriftlig erklæring
- b. arbejdskontrakt
- c. ansættelsesbrev
- d. et eller flere andre dokumenter, hvoraf hovedparten (og de væsentligste) af oplysninger skal være indeholdt i ét af dokumenterne.

Der er tale om ligeværdige muligheder, som arbejdsgiveren kan vælge mellem. Arbejdsgiveren kan

derimod ikke med henvisning til denne lov forlange, at lønmodtageren skal indgå en arbejdskontrakt.

Hvis arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt ved hjælp af de dokumenter, som er nævnt under punkt b-d, skal han afgive en skriftlig erklæring indeholdende de samme oplysninger, som hvis oplysningerne var givet i et dokument nævnt under punkt b-d. Sidstnævnte erklæringen skal efter direktivets art. 3, pkt. 2 udleveres til lønmodtageren 1 måned efter arbejdets påbegyndelse. Hvis arbejdsgiveren vælger b-d-dokumenterne skal disse efter direktivets bestemmelser blot udleveres 2 måneder efter arbejdets påbegyndelse, jf. art. 3, pkt. 1.

Det er hensigtsmæssigt med én frist, uanset om der er tale om opfyldelse af oplysningspligten ved hjælp af dokumenter omtalt under punkt b-d eller ved en skriftlig erklæring. Efter lovforslaget skal arbejdsgiveren opfylde sin oplysningspligt senest 1 måned efter arbejdets påbegyndelse, uanset hvilke dokumenter arbejdsgiveren ønsker at anvende.

#### Til § 2, stk. 2, nr. 8

Efter direktivets art. 2, pkt. 2, litra h skal arbejdsgiveren oplyse om »begyndelsesgrundløn, de komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales«.

Indtil januar/februar 1991 blev formuleringen »løn og betalingsmåde« anvendt i direktivudkastet. Det foreslås derfor, at arbejdsgiveren forpligtes til at oplyse den faktiske begyndelsesløn samt eventuelle tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt i begyndelseslønnen. Det kan fx være pensionsbidrag (både arbejdsgiverens og lønmodtagerens) og kost og logi.

Efter § 2, stk. 2, nr. 8, skal arbejdsgiveren endvidere oplyse om lønnens udbetalingsterminer. Det skal anføres, hvor tit lønnen udbetales fx ugentlig, hver 14. dag, eller månedligt samt om der er tale om forudbetaling eller bagudbetaling af lønnen.

#### Til § 2, stk. 2, nr. 9

Efter § 2, stk. 2, nr. 9 skal arbejdsgiveren oplyse om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid. Arbejdsgiveren kan vælge om oplysningerne skal relatere sig til antallet af timer eller mødetider/klokkeslæt.

Inden for bl.a. undervisningsområdet, hvor arbejdstiden i visse tilfælde fastsættes som en årsnorm, skal denne oplyses, hvis det ikke er muligt at angive den daglige eller ugentlige arbejdstid.

*Til § 3*

Der er stort set tale om afskrift af direktivets bestemmelser i art. 4 om udstationerede arbejdstagere. I direktivet er det dog præciseret, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at give oplysningerne, hvis ansættelsesforholdet har en varighed på under 1 måned. Grunden til, at der ikke er medtaget en lignende bestemmelse herom i lovforslagets § 3, er, at lovforslaget generelt ikke gælder for ansættelsesforhold, hvis varighed er under 1 måned, jf. lovforslagets § 1, stk. 1.

*Til § 4*

Formuleringen af lovforslagets § 4 svarer til formuleringen i direktivets art. 5.

*Til § 5*

Det foreslås, at sager om overtrædelse af loven kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, hvor også arbejdsmarkedets parter har sæde, jf. § 100 i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring mv. Det vil på samme måde som fx i ferisager være hensigtsmæssigt, at der er mulighed for en administrativ afgørelse af, om loven er overtrådt. Sager herom vil normalt ikke have en sådan karakter, at de kan bære et sagsanlæg.

De nærmere regler om nævnets kompetence og sammensætning i forbindelse med Ankenævnets behandling af sager efter denne lov foreslås fastsat af arbejdsministeren efter forhandling med arbejdsmarkedets parter. Det er hensigten at opbygge et system, således at arbejdsmarkedets hovedorganisationer er repræsenterede i nævnet, hvis sagen vedrører et medlem af deres medlemsorganisationer.

*Til § 6*

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved de civile domstole, hvis loven er overtrådt.

Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

Ved overvejelsen om godtgørelsesniveauet bør man være forberedt på, at der på arbejdsmarkedet indgås aftaler i overensstemmelse med lovens § 1, stk. 3. I såfald finder loven ikke anvendelse, men overtrædelse af overenskomsten vil skulle prøves i det fagretlige system, hvor sanktionen i sidste instans er en af Arbejdsretten fastsat bod.

Det godtgørelsesniveau, der skal fastsættes for overtrædelser af loven, bør derfor fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde vil blive resultatet i det fagretlige system. Efter som sager i det fagretlige system kan afgøres på en række niveauer, således at kun de alvorligste tilfælde når frem til domsforhandling i Arbejdsretten og eftersom sagen på ethvert trin kan afsluttes med ikendelse af en bod, er der altså tale om et sanktionssystem med en betydelig spændvidde.

Det anses på denne baggrund for hensigtsmæssigt, at drøftelserne med parterne har udgangspunkt i, at lovens sanktionssystem så vidt muligt skal være neutralt i forhold til, hvis der er indgået overenskomst om sagen, og det fagretlige system dermed er gjort kompetent.

*Til § 7*

Efter artikel 9 i direktivet skal det være gennemført senest den 30. juni 1993. Det foreslås derfor i § 7, at loven træder i kraft den 1. juli 1993, og at den skal have virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli eller senere.

*Til § 7, stk. 2*

Området er et anliggende for Færøernes og Grønlands hjemmestyre efter hjemmestyrelovene, hvorfor disse områder er undtaget fra lovens territoriale gyldighedsområde.

*Til § 8*

Bestemmelsen svarer til direktivets artikel 9, pkt. 2, som indeholder en overgangsbestemmelse, der betyder, at en lønmodtager, som har indgået en aftale om et ansættelsesforhold før 1. juli 1993 og hvis ansættelsesforhold består efter den 1. juli 1993, bliver ligestillet med lønmodtagere, som indgår aftale om ansættelsesforhold efter denne dato.

**Rådets direktiv**

af 14. oktober 1991

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

**RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESKABER HAR –**

under henvisning til Traktaten om Oprettelse af Det Europiske Økonomiske Fælleskab, 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 ansættelsesforhold;

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 fx 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 arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, vedtaget af stats- og regeringscheferne for elleve medlemsstater på Det Europiske Råds møde i Strasbourg den 9. december 1989 hedder det bl.a., i punkt 9:

»Arbejdsvilkårene for enhver lønmodtager i Det Europiske Fællesskab skal præciseres nærmere, enten ved lov eller kollektiv overenskomst eller i en arbejdskontrakt 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 indeholder oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelseskontrakten 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 arbejdskontrakt, 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;

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;

<sup>1)</sup> EFT nr. C 24 af 31. 1. 1991, s.8

<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.

det er nødvendigt, at medlemsstaterne granter 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 tilde-  
ling 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

j) 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 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, administrative 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

## Bilag til f. t. l. vedr. ansættelsesforhold

- 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*