

Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet

*EF-Tidende nr. L 288 af 18/10/1991 s. 0032 - 0035
den finske specialudgave: kapitel 5 bind 5 s. 0097
den svenske specialudgave: kapitel 5 bind 5 s. 0097*

RAADET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

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

under henvisning til forslag fra Kommissionen¹,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet²,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg³, 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 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 arbejdsvilkaar for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkaar på et stadigt stigende niveau;

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

»Arbejdsvilkaarene for enhver lønmodtager i Det Europæiske Fællesskab skal præciseres nærmere, enten ved lov eller kollektiv overenskomst eller i en arbejdskontrakt alt efter de særlige forhold i det enkelte land«;

¹ EFT nr. C 24 af 31. 1. 1991, s. 3.

² EFT nr. C 240 af 16. 9. 1991, s. 21.

³ EFT nr. C 159 af 17. 6. 1991, s. 32.

der boer paa faelleskabsplan indfoeres et generelt krav om, at enhver arbejdstager skal modtage et dokument, der indeholder oplysninger om de vaesentlige punkter i ansaettelseskontrakten eller ansaettelsesforholdet;

da det er hensigtsmaessigt at bevare en vis fleksibilitet i ansaettelsesforholdet, boer medlemsstaterne kunne udelukke visse begraaensede ansaettelsesforhold fra dette direktivs anvendelsesomraade;

oplysningspligten kan opfyldes ved en skriftlig arbejdskontrakt, et ansaettelsesbrev, et andet dokument, andre dokumenter eller i givet fald af en skriftlig erklaaering underskrevet af arbejdsgiveren;

i tilfaelde af at arbejdstageren udstationeres, skal han udover de vaesentlige forhold i arbejdskontrakten eller ansaettelsesforholdet have relevante oplysninger om forholdene i forbindelse med denne udstationering;

for at beskytte arbejdstagerens interesse med hensyn til at faa et dokument stillet til raadighed skal alle aendringer i de vaesentlige forhold i arbejdskontrakten eller ansaettelsesforholdet skriftligt meddeles arbejdstageren;

det er noedvendigt, at medlemsstaterne garanterer arbejdstagerne muligheden for at goere deres rettigheder i henhold til dette direktiv gaeldende;

medlemsstaterne boer vedtage de noedvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv eller sikre, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsaetter de noedvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal traeffe alle noedvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstraebte resultater -

UDSTEDT FOELGENDE DIREKTIV:

Artikel 1 : Anvendelsesomraade

1. Dette direktiv gaelder for enhver arbejdstager, hvis arbejdskontrakt eller ansaettelsesforhold er defineret i den gaeldende lovgivning i en medlemsstat og/eller er omfattet af gaeldende lovgivning i en medlemsstat.

2. Medlemsstaterne kan beslutte, at dette direktiv ikke skal gaelde for arbejdstagere, hvis arbejdskontrakt eller ansaettelsesforhold

a) - ikke overstiger en samlet varighed af en maaned, og/eller

- hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer, eller

b) som gaelder lejlighedsvist arbejde og/eller arbejde af saerlig karakter, forudsat at der i disse tilfaelde 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 foelgende benaevnt »arbejdstageren«, om de vaesentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansaettelsesforholdet.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte foelgende:

a) parternes identitet

- b) arbejdssted; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udfoeres, oplysning om, at arbejdstageren er beskaeftiget paa forskellige steder, samt om hovedsaede 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 ansaettelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- e) hvis arbejdskontrakten eller ansaettelsesforholdet er midlertidigt: kontraktens eller ansaettelsesforholdets forventede varighed
- f) varigheden af den ferie med loen, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette paa det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsaettelse af denne ferie
- g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfaelde af arbejdskontraktens eller ansaettelsesforholdets ophoer, eller, hvis det er umuligt at angive dette paa det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsaettelse af disse opsigelsesvarsler
- h) begyndelsesgrundloen, de andre komponenter i den loen, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales
- i) laengden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid
- j) i givet fald
 - i) henvisning til de kollektive overenskomster og/eller aftaler, der gaelder for arbejdstagerens arbejdsvilkaar, eller
 - ii) hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgaaet uden for virksomheden af saerlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgaaet 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 vedtaegtsmaessige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gaelder for de paagaeldende forhold

Artikel 3 : Underretningens form

1. De i artikel 2, stk. 2, omhandlede oplysninger kan gives ved, at arbejdstageren, senest to maaneder efter, at han har paabegyndt arbejdet, faar udleveret:

- a) en skriftlig arbejdskontrakt og/eller
- b) et ansaettelsesbrev og/eller
- c) et eller flere andre skriftlige dokumenter paa betingelse af, at et af disse dokumenter mindst indeholder samtlige de oplysninger, der er naevnt i artikel 2, stk. 2, litra a), b), c), d), h) og i).

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

Saafrømt det eller de i stk. 1 omhandlede dokumenter kun indeholder en del af de krevende 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 vilkaarene 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

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

Artikel 7 : Mere gunstige bestemmelser

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

Artikel 8 : Forsvar af rettigheder

1. Medlemsstaterne indfoerer i deres nationale retsorden de noedvendige bestemmelser for at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for kraenket som foelge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, kan goere disse rettigheder gaeldende 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 vaere betinget af arbejdstageren forud herfor forelaegger sagen for arbejdsgiveren, og denne ikke svarer inden for en frist paa 15 dage efter forelaeggelsen.

Kravet om forudgaaende forelaeggelse gaelder dog under ingen omstaendigheder i de i artikel 4 omhandlede tilfaelde eller for arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt, ansaettelsesforhold, eller for arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedroerende ansaettelsesforholdet.

Artikel 9 : Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne vedtager de noedvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 30. juni 1993 eller sikrer senest paa denne dato, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsaetter de noedvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal traeffe alle noedvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstraebte resultater.

De underretter straks Kommissionen herom.

2. For saa vidt angaar arbejdskontrakter eller ansaettelsesforhold, der eksisterer paa det tidspunkt, hvor de af medlemsstaterne vedtagne bestemmelser traeder i kraft, traeffer medlemsstaterne de noedvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgiveren giver den arbejdstager, der anmoder herom, og senest to maaneder 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. Naar medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 naevnte love og administrative bestemmelser, skal de indeholde en henvisning til dette direktiv, eller de skal ved offentliggoerelsen ledsages af en saadan henvisning. De naermere regler for denne henvisning fastsaettes af medlemsstaterne.

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

Artikel 10

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udferdiget i Luxembourg, den 14. oktober 1991.

Paa Raadets vegne

B. de VRIES

Formand