

**Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de
verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de
voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing
zijn**

Publicatieblad Nr. L 288 van 18/10/1991 blz. 0032 - 0035

Bijzondere uitgave in het Fins: Hoofdstuk 5 Deel 5 blz. 0097

Bijzondere uitgave in het Zweeds: Hoofdstuk 5 Deel 5 blz. 0097

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie¹,

Gezien het advies van het Europese Parlement²,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³,

Overwegende dat de ontwikkeling van nieuwe arbeidsvormen in de Lid-Staten heeft geleid tot een toename van het aantal soorten arbeidsverhoudingen;

Overwegende dat bepaalde Lid-Staten het gezien deze ontwikkeling nodig hebben geacht, maatregelen te treffen om de arbeidsverhoudingen aan vormvereisten te onderwerpen; dat deze maatregelen ten doel hebben de werknemers beter te beschermen tegen een eventuele miskennis van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken;

Overwegende dat de wetgevingen van de Lid-Staten ter zake sterk verschillen op essentiële punten, zoals de verplichting de werknemers schriftelijk in kennis te stellen van de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;

Overwegende dat de verschillen in wetgeving tussen de Lid-Staten rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de gemeenschappelijke markt;

Overwegende dat artikel 117 van het Verdrag bepaalt dat de Lid-Staten de noodzaak erkennen dat verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers moet worden bevorderd, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk wordt;

Overwegende dat in punt 9 van het op de Europese Raad van 9 december 1989 te Straatsburg door de Regeringsleiders en Staatshoofden van elf Lid-Staten aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden wordt bepaald:

"De arbeidsvoorwaarden van alle loontrekkenden in de Europese Gemeenschap moeten hetzij bij wet, hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij in een arbeidsovereenkomst, volgens de specifieke bepalingen van elk land worden vastgesteld.";

¹ PB nr. C 24 van 31. 1. 1991, blz. 3.

² PB nr. C 240 van 16. 9. 1991, blz. 21.

³ PB nr. C 159 van 17. 6. 1991, blz. 32.

Overwegende dat op communautair niveau de algemene verplichting moet worden ingevoerd dat iedere werknemer beschikt over een document waarin informatie is verrat over de belangrijkste elementen van zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding;

Overwegende dat, aangezien het wenselijk is dat een zekere mate van flexibiliteit in de arbeidverhouding wordt bewaard, de Lid-Staten bepaalde beperkte gevallen van arbeidverhoudingen van het toepassingsgebied moeten kunnen uitsluiten;

Overwegende dat aan de informatieplicht kan worden voldaan door middel van een schriftelijke overeenkomst, een aanstellingsbrief, een of meer documenten of, bij ontstentenis, een door de werkgever ondertekende schriftelijke verklaring;

Overwegende dat de werknemer, in het geval van werk in het buitenland, de garantie moet hebben dat hij naast de essentiële elementen uit zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding ook relevante informatie over zijn detachering ontvangt;

Overwegende dat, ter bescherming van het belang dat de werknemer bij het verkrijgen van een document heeft, iedere wijziging van de essentiële gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding schriftelijk ter kennis van de werknemer moet worden gebracht;

Overwegende dat het noodzakelijk is dat de Lid-Staten de werknemers garanderen dat zij de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten kunnen doen gelden;

Overwegende dat de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aannemen om aan deze richtlijn te voldoen, of ervoor zorgen dat de sociale partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren; dat de Lid-Staten tevens de nodige maatregelen treffen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1 : Werkingssfeer

1. Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een Lid-Staat omschreven is en/of onder de wetgeving van een Lid-Staat valt.

2. De Lid-Staten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding

a) - waarvan de totale duur niet langer is dan een maand en/of

- waarvan de wekelijkse arbeidstijd niet meer is dan acht uur, of

b) die incidenteel en/of van bijzondere aard is, mits in deze gevallen voor het niet-toepassen objectieve redenen bestaan.

Artikel 2 : Informatieplicht

1. De werkgever is verplicht de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, hierna te noemen "werknemer", in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding.

2. De in lid 1 bedoelde informatie heeft ten minste betrekking op de volgende gegevens:

a) identiteit van de partijen;

- b) plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats verricht wordt, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht, alsmede de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;
- c) i) titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of
ii) beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;
- d) aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;
- e) indien het een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding betreft: voorzienbare duur van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;
- f) duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment dat de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;
- g) duur van de opzegtermijnen die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding beëindigd wordt, of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- h) aanvangsbedrag, de overige bestanddelen en de periodiciteit van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;
- i) normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer;
- j) waar nodig:
 - i) vermelding van de collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer, of
 - ii) indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn.

3. Informatie over de in lid 2, onder f), g), h) en i), bedoelde gegevens kan waar nodig verstrekt worden door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

Artikel 3 : Wijze van informatie

1. De informatie over de in artikel 2, lid 2, bedoelde gegevens kan plaatsvinden door aan de werknemer, uiterlijk twee maand na het begin van zijn werk te verstrekken:

- a) een schriftelijke arbeidsovereenkomst en/of
- b) een aanstellingsbrief en/of
- c) een of meer andere schriftelijke documenten, indien een van deze documenten minstens alle in artikel 2, lid 2, onder a), b), c), d), h) en i), bedoelde gegevens bevat.

2. Indien geen van de in lid 1 bedoelde documenten binnen de daar genoemde termijn aan de werknemer is verstrekt, moet de werkgever hem uiterlijk twee maand na het begin van zijn werk een door de werkgever ondertekende schriftelijke verklaring verstrekken die ten minste de in artikel 2, lid 2, bedoelde gegevens bevat.

Indien het (de) in lid 1 bedoelde document (documenten) slechts een deel van de vereiste gegevens bevat(ten), moet de in de eerste alinea van het onderhavige lid bedoelde schriftelijke verklaring betrekking hebben op de resterende gegevens.

3. Indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding afloopt voor het einde van de termijn van twee maand vanaf het begin van zijn werk, moeten de in artikel 2 en in het onderhavige artikel bedoelde gegevens uiterlijk bij het verstrijken van deze termijn worden verstrekt.

Artikel 4 : De in het buitenland werkende werknemer

1. Moet de werknemer werken in een ander land of in andere landen dan de Lid-Staat onder welks wetgeving en/of gebruiken zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding valt, dan moet het document of moeten de documenten als bedoeld in artikel 3 vóór diens vertrek in het bezit van de werknemer zijn en ten minste de volgende aanvullende gegevens bevatten:

- a) de duur van het werk in het buitenland;
- b) de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald;
- c) in voorkomend geval, de voordelen in geld en in natura die aan het werk in het buitenland verbonden zijn;
- d) in voorkomend geval, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer naar zijn land geregeld is.

2. De informatie over de in lid 1, onder b) en c), bedoelde gegevens mag in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

3. De leden 1 en 2 zijn niet van toepassing wanneer de duur van het werk, buiten het land onder welks wetgeving en/of gebruiken de arbeidsovereenkomst of de -verhouding valt, niet meer dan een maand belooft.

Artikel 5 : Wijziging van gedeelten van de arbeidsovereenkomst of -verhouding

1. Iedere wijziging van de in artikel 2, lid 2, en in artikel 4, lid 1, bedoelde gegevens moet door de werkgever zo spoedig mogelijk en uiterlijk een maand nadat de wijziging in kwestie van kracht wordt, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.

2. In geval van wijziging van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de collectieve overeenkomsten waarnaar in de in artikel 3 bedoelde, eventueel uit hoofde van artikel 4, lid 1, aangevulde documenten wordt verwezen, is het in lid 1 bedoelde schriftelijke document niet verplicht.

Artikel 6 : Vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, bewijslast en procedureregels

Deze richtlijn laat de nationale wetgevingen en/of gebruiken onverlet inzake

- vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,

- bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,
- procedureregels die ter zake van toepassing zijn.

Artikel 7 : Gunstigere bepalingen

Deze richtlijn belet de Lid-Staten niet om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen respectievelijk in te voeren, dan wel de toepassing op de werknemers van gunstigere contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan.

Artikel 8 : Verdediging van rechten

1. De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

2. De Lid-Staten kunnen bepalen dat de toegang tot de in lid 1 bedoelde mogelijkheden van beroep afhankelijk is van een voorafgaand ingebreke stellen van de werkgever door de werknemer en het ontbreken van een antwoord van de werkgever binnen een termijn van twee weken vanaf de ingebrekestelling.

Het vereiste van voorafgaande ingebrekestelling kan echter in geen geval worden gesteld in de in artikel 4 bedoelde gevallen, noch voor werknemers die een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding hebben, noch voor werknemers die niet onder een of meer voor de arbeidsverhouding geldende collectieve arbeidsovereenkomsten vallen.

Artikel 9 : Slotbepalingen

1. De Lid-Staten nemen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aan om uiterlijk op 30 juni 1993 aan deze richtlijn te voldoen, of zorgen er uiterlijk op deze datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren; de Lid-Staten treffen tevens de nodige maatregelen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen.

Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat voor op de datum van inwerkingtreding van de door hen vast te stellen bepalingen bestaande arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt, het document of de documenten als bedoeld in artikel 3, waar nodig overeenkomstig van artikel 4, lid 1, aangevuld, binnen twee maand na ontvangst van het verzoek doet toekomen.

3. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

4. De Lid-Staten stellen de Commissie onverwijld in kennis van de ter uitvoering van deze richtlijn genomen maatregelen.

Artikel 10

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Luxemburg, 14 oktober 1991.

Voor de Raad

De Voorzitter

B. de VRIES