

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 arbejds 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 forslagens 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