

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.