

**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.