

det er nødvendigt, at medlemsstaterne granter arbejdstagerne muligheden for at gøre deres rettigheder i henhold til dette direktiv gældende;

medlemsstaterne bør vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv eller sikre, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv gælder for enhver arbejdstager, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret i den gældende lovgivning i en medlemsstat og/eller er omfattet af gældende lovgivning i en medlemsstat.

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

- a) – ikke overstiger en samlet varighed af en måned, og/eller
– hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer, eller
- b) som gælder lejlighedsvist arbejde og/eller arbejde af særlig karakter, forudsat at der i disse tilfælde 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 følgende benævnt »arbejdstageren«, om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

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

- a) parternes identitet

- b) arbejdssted; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde 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 ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt

- e) hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt: kontraktens eller ansættelsesforholdets forventede varighed

- f) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tilde-
ling og fastsættelse af denne ferie

- g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler

- h) begyndelsesgrundløn, de andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales

- i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid

- j) i givet fald

- i) henvisning til de kollektive overenskomster og/eller aftaler, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller

- ii) hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået 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 vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive