

**Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet**

*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 288 , 18/10/1991 s. 0032 - 0035*  
*Finsk specialutgåva Område 5 Volym 5 s. 0097*  
*Svensk specialutgåva Område 5 Volym 5 s. 0097*

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag<sup>1</sup>,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande<sup>2</sup>,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande<sup>3</sup>, och

med beaktande av följande:

Utvecklingen i medlemsstaterna av nya arbetsformer har medfört att allt fler typer av anställningsförhållanden förekommer.

Vissa medlemsstater har därför ansett det nödvändigt att ställa formella krav på anställningsförhållandet. Dessa föreskrifter syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden.

De olika medlemsstaternas lagstiftning på detta område uppvisar väsentliga skillnader på sådana grundläggande punkter som arbetsgivarens skyldighet att skriftligen underrätta arbetstagare om huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Skillnader i medlemsstaternas lagstiftning kan ha direkt betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Artikel 117 i fördraget föreskriver att medlemsstaterna skall enas om behovet att främja bättre arbetsvillkor och högre levnadsstandard för arbetstagare så att medlemsstaternas lagstiftning kan harmoniseras utan att äventyra förbättringarna.

I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, antagen vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989 av 11 medlemsstaters stats- och regeringschefer, föreskrivs i punkt 9 följande:

"Anställningsvillkoren för varje arbetstagare i Europeiska gemenskapen skall anges i lag, kollektivavtal eller anställningsavtal i den ordning som gäller i varje land."

Det är nödvändigt att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje arbetstagare skall försees med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsavtal eller anställningsförhållande.

---

<sup>1</sup> EGT nr C 24, 31.1.1991, s. 3.

<sup>2</sup> EGT nr C 240, 16.9.1991, s. 21.

<sup>3</sup> EGT nr C 159, 17.6.1991, s. 32.

För att bibehålla viss grad av flexibilitet i anställningsförhållanden, bör medlemsstaterna kunna utesluta vissa fall av anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd.

Skyldigheten att lämna upplysningar kan uppfyllas genom skriftligt avtal, anställningsbesked eller en eller flera andra handlingar, eller, om sådana saknas, ett skriftligt meddelande undertecknat av arbetsgivaren.

Om arbetstagaren skall arbeta utomlands måste han, utöver huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, få den information som behövs i samband med förflyttningen.

För att skydda arbetstagares rätt att få skriftliga besked måste varje förändring av huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet meddelas skriftligen.

Medlemsstaterna måste garantera att arbetstagare har möjlighet att hävda de rättigheter detta direktiv ger.

Medlemsstaterna skall införa de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller att se till att arbetsmarknadens parter genom avtal inför nödvändiga regler, i vilket fall det åligger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som enligt detta direktiv skall uppnås.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### **Artikel 1 : Räckvidd**

1. Detta direktiv är tillämpligt på varje arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras genom eller omfattas av gällande lagstiftning i en medlemsstat.
2. Medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte gäller arbetstagare med anställningsavtal eller anställningsförhållande
  - a) - om högst en månad, eller  
- med en arbetsvecka om högst åtta timmar, eller
  - b) av tillfällig eller särskild beskaffenhet, under förutsättning att sakliga skäl motiverar att dessa fall undantas från tillämpningen av direktivet.

### **Artikel 2 : Skyldighet att lämna information**

1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad "arbetstagaren", om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:
  - a) Parternas identitet.
  - b) Arbetsplatsen. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall anges att arbetstagaren skall utföra arbete på olika platser, och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges.
  - c) i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser,

- ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
- d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.
- e) Vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten.
- f) Längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.
- g) Längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.
- h) Begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalning skall ske.
- i) Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
- j) I förekommande fall även
  - i) de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor, och
  - ii) vid kollektivavtal slutna av speciella gemensamma organ utanför företaget, namnet på det behöriga organ med vilket kollektivavtal slutits.

3. De uppgifter som avses i punkt 2 f, g, h och i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

### **Artikel 3 : Hur information skall lämnas**

1. De upplysningar som avses i artikel 2.2 får, senast två månader efter anställningens början, lämnas till arbetstagaren i form av

- a) ett skriftligt anställningsavtal, eller
- b) ett anställningsbesked, eller
- c) en eller flera handlingar av vilka en innehåller åtminstone alla de upplysningar som avses i artikel 2.2 a, b, c, d, h och i.

2. Om ingen av de handlingar som avses i punkt 1 överlämnas till arbetstagaren inom den föreskrivna tiden, är arbetsgivaren skyldig att inom två månader från anställningens början ge arbetstagaren en skriftlig underrättelse som är undertecknad av arbetsgivaren och som innehåller åtminstone de upplysningar som avses i artikel 2.2.

När de handlingar som avses i punkt 1 innehåller endast en del av de upplysningar som krävs, skall den underrättelse som avses i första stycket omfatta återstående upplysningar.

3. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör att gälla inom två månader från anställningens början, måste de uppgifter som avses i artikel 2 och i denna artikel göras tillgängliga för arbetstagaren inom denna tidrymd.

#### **Artikel 4 : Utlandsstationerade arbetstagare**

1. Om en arbetstagare skall utföra sitt arbete i ett annat land eller i andra länder än den medlemsstat vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, skall de handlingar som avses i artikel 3 vara arbetstagaren till handa före avresan och innehålla åtminstone följande ytterligare upplysningar:

- a) Anställningstiden utomlands.
- b) Den valuta i vilken lönen betalas.
- c) I förekommande fall, de kontantersättningar och de naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen.
- d) I förekommande fall, villkoren för arbetstagarens hemresa.

2. De upplysningar som avses i punkt 1.b och c får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

3. Punkt 1 och 2 gäller inte om anställningstiden utanför det land vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, är högst en månad.

#### **Artikel 5 : Ändring i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet**

1. Varje ändring i de förhållanden som avses i artikel 2.2 och 4.1 måste redovisas i en handling som arbetsgivaren ger arbetstagaren snarast möjligt och senast inom en månad efter det att förändringen träder i kraft.

2. Den handling som avses i punkt 1 är inte obligatorisk i händelse av ändring av de lagar och andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de handlingar som avses i artikel 3 och i förekommande fall de tillägg som gjorts i enlighet med artikel 4.1.

#### **Artikel 6 : Form för och bevis på anställningsavtal och anställningsförhållanden samt regler om förfarandet**

Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och rättspraxis om

- formen för ett anställningsavtal eller ett anställningshållande,
- bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll,
- tillämpliga formella föreskrifter.

#### **Artikel 7 : Gynnsammare bestämmelser**

Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagare eller att främja eller tillåta avtal som är gynnsammare för arbetstagare.

## **Artikel 8 : Skydd av rättigheter**

1. Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de regler som är nödvändiga för att arbetstagare, som anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte har fullgjort sina åligganden enligt detta direktiv, genom rättsligt förfarande i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter skall kunna driva sina anspråk.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillgång till sådana förfaranden som avses i punkt 1 skall förutsätta att arbetstagaren först anmält saken till arbetsgivaren och denne underlåtit att svara inom 15 dagar efter anmälan.

Sådan formell anmälan får dock inte under några omständigheter krävas i de fall som avses i artikel 4 och inte heller för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal eller anställningsförhållande eller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal som rör anställningsförhållandet.

## **Artikel 9 : Slutbestämmelser**

1. Medlemsstaterna skall senast den 30 juni 1993 utfärda de lagar och andra författningar som behövs för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter vid denna tidpunkt inför de nödvändiga föreskrifterna genom avtal. I det senare fallet är medlemsstaterna skyldiga att vidta de åtgärder som behövs för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som detta direktiv föreskriver.

De skall genast underrätta kommissionen om de åtgärder de har vidtagit.

2. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att såvitt avser anställningsförhållanden som löper när de bestämmelser som har antagits träder i kraft, se till att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran inom två månader efter begäran av arbetstagaren lämnar denne de handlingar som avses i artikel 3, i förekommande fall kompletterade i enlighet med artikel 4.1.

3. När en medlemsstat antar bestämmelser till följd av punkt 1 skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs.

Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

4. Medlemsstaterna skall genast underrätta kommissionen om de åtgärder de har vidtagit för att följa detta direktiv.

## **Artikel 10**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 14 oktober 1991.

På rådets vägnar

B. de VRIES

Ordförande