

Offentlig høring om arbejdsgiverens pligt til at underrette
arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller
ansættelsesforholdet ("direktivet om den skriftlige erklæring")

Baggrundsdokument

Direktivet om den skriftlige erklæring ([Direktiv 91/533/EØF](#)) om arbejdsgiverens forpligtelse til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet – det såkaldte "direktiv om den skriftlige erklæring" – blev vedtaget den 14. oktober 1991.

I henhold til direktivet har arbejdstagere ret til at få skriftlig meddelelse om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, når dette påbegyndes eller kort tid efter. Det nævnes endvidere, at udstationerede arbejdstagere skal have supplerende oplysninger før afrejsen.

Direktivet har et socialt formål: at styrke arbejdstagerne beskyttelse ved at give dem tilstrækkelige oplysninger om deres rettigheder. Ved at stille krav om skriftlige elementer om ansættelsesforhold kan det også bidrage til at mindske omfanget af sort arbejde.

Historisk set blev direktivet vedtaget i kølvandet på fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder (1989), hvor der i artikel 9 står: "Arbejdsvilkårene for enhver lønmodtager i Det Europæiske Fællesskab skal præciseres nærmere, enten ved lov eller kollektiv overenskomst eller i en arbejdskontrakt alt efter de særlige forhold i det enkelte land".

Kommissionen foretager i øjeblikket en evaluering af dette direktiv. I forbindelse hermed ønsker Kommissionen at indhente interessenters synspunkter om en række centrale spørgsmål. Det vil hjælpe Kommissionen til at se, hvilke fordele direktivet har medført, og hvad kan forbedres.

1. DIREKTIVETS INDHOLD

[Direktivet](#) indeholder 10 artikler og er let at læse. I boksen nedenfor beskrives direktivets første fem artikler. Artikel 2 er retsaktens centrale bestemmelse; i henhold til den er arbejdsgiverne forpligtet til at meddele arbejdstagerne om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet, såsom en beskrivelse af arbejdet, dets begyndelsestidspunkt, dets varighed (hvis det er midlertidigt), varigheden af ferie med løn og arbejdstiden.

Boks 1. Beskrivelse af direktivets artikel 1-5

Artikel 1 omhandler, hvem der skal modtage oplysninger om arbejdsvilkårene; enhver arbejdstager med en arbejdskontrakt eller et ansættelsesforhold. Medlemsstaterne kan dog udelukke nogle kategorier af arbejdstagere, såsom dem med en arbejdsuge på under 8 timer eller med et ansættelsesforhold, der ikke varer længere end en måned. Endvidere er begrebet "arbejdstager" ikke defineret i direktivet. Det er op til medlemsstaterne at anvende deres egen definition af arbejdstager.

Artikel 2 er direktivets centrale bestemmelse; i henhold til den er arbejdsgiverne forpligtet til at meddele arbejdstagerne om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet. Disse væsentlige punkter er (som minimum):

- 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 tildeling 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.

Denne liste er ikke udtømmende: der bør i princippet gives meddelelse om alle væsentlige punkter i ansættelsesforholdet og ikke kun om dem i direktivet. I praksis er disse dog af afgørende betydning, og de udgør en standardpakke af oplysninger, som skal gives.

Det præciseres i **artikel 3**, at arbejdstageren skal modtage de relevante oplysninger skriftligt senest to måneder efter, at han har påbegyndt arbejdet.

Ifølge **artikel 4** skal arbejdstagere, som skal arbejde i udlandet i over en måned, modtage supplerende oplysninger. Disse arbejdstagere skal meddeles om:

- varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet
- den valuta, som lønnen udbetales i
- i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet
- i givet fald vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.

Ved ændring af de punkter, der er nævnt i artikel 2 og 4, skal arbejdsgiverne i henhold til **artikel 5** informere arbejdstagerne skriftligt herom inden for en måned.

2. Formålene med direktivet

Som allerede nævnt har direktivet hovedsagligt et socialt mål. Det søger eksplicit at sikre arbejdstagerne en forbedret beskyttelse mod manglende respekt eller krænkelse af deres rettigheder. Oplysninger om egne rettigheder er bestemt en nødvendighed for en arbejdstager, som ønsker at opnå respekt.

Direktivet sigter også mod at skabe større gennemsigtighed på arbejdsmarkedet. Gennemsigtighed betyder, at det er let at afdække de gældende arbejdsvilkår for en bestemt kategori af arbejdstagere. Hvis det f.eks. er let at bestemme de generelle arbejdsvilkår for arbejdstagerne i sundhedssektoren eller i byggesektoren i et bestemt EU-område, er gennemsigtigheden tilfredsstillende i disse sektorer. Det lader derfor til, at gennemsigtighed er nyttigt, ikke kun for arbejdstagere, men også for

offentlige myndigheder (i deres indsats for at mindske omfanget af sort arbejde) og for arbejdsgivere eller eventuelle investorer, som kan have brug for juridisk sikkerhed.

Evalueringen vil også fastslå, om direktivet medførte andre fordele end dem, man forventede. For eksempel bliver der måske fundet beviser for, at direktivet fremmer bedre arbejdsvilkår for arbejdstagerne.

3. Baggrunden for evalueringen

I de nyligt vedtagne retningslinjer for bedre regulering defineres en evaluering som en evidensbaseret bedømmelse af, i hvilket omfang et EU-tiltag har i) været effektivt, ii) været relevant med henblik på behov og mål, iii) været sammenhængende både internt og med andre af EU's politiske tiltag EU og (iv) opnået EU-merværdi¹.

Europa-Kommissionen har indført et program for målrettet og effektiv regulering (REFIT)². REFIT's hovedformål er at gøre EU-lovgivningen enklere og egnet til formålet samt at reducere omkostningerne og dermed bidrage til et klart, stabilt og forudsigeligt regelsæt, som støtter vækst og beskæftigelse.

Direktivet om den skriftlige erklæring er aldrig blevet evalueret grundigt, siden det blev vedtaget i 1991³, og man har bestemt, at det bør undergå en REFIT-evaluering⁴.

Evalueringen begrundes også i de grundlæggende ændringer, som har fundet sted på arbejdsmarkedet, hvor der er kommet flere forskellige ansættelsesforhold. Ud over tidsubegrænsede kontrakter og velkendte

¹ Retningslinjer for bedre regulering (Better Regulation Guidelines, SWD(2015) 111 final, p. 49.)

² Yderligere oplysninger findes på http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_en.htm

³ Gennemførelsen af direktivet blev dog undersøgt for hver medlemsstat (med undtagelse af Kroatien), enten af Kommissionen selv eller ved hjælp af undersøgelser, som Kommissionen bestilte, se rapport og undersøgelser på <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagId=202>

⁴ Kommissionens meddelelse om målrettet og effektiv regulering (REFIT): Resultater og næste skridt (COM(2013) 685). Se også Kommissionens arbejdsprogram 2015 og 2016, henholdsvis bilag III REFIT-tiltag nr. 26 og bilag II REFIT-initiativ nr. 23.

former for atypisk arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde og deltidsarbejde, er der opstået nye beskæftigelsesformer. I tabellen nedenfor defineres nogle af disse nye beskæftigelsesformer.

Tabel 1. Definitioner af "nye beskæftigelsesformer" til brug for evalueringen af direktivet om den skriftlige erklæring

Fjernarbejde	En måde at organisere og/eller udføre arbejde på ved hjælp af IT, hvorved det er muligt regelmæssigt at udføre arbejde, som ellers udføres i arbejdsgiverens lokaler, et andet sted.
Vikararbejde	En form for beskæftigelse, hvor en arbejdstager indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.
Multimerskontrakter (f.eks. tilkaldekontrakter)	En permanent kontrakt, hvorved arbejdstageren ikke er garanteret arbejde.
Deling af arbejdstagere	Når en gruppe arbejdsgivere (som ikke er kunder hos et traditionelt vikarbureau) i fællesskab ansætter en arbejdstager. Sådanne arbejdstagere roterer mellem de forskellige virksomheder.
Jobdeling	Når en enkelt arbejdsgiver ansætter to eller flere arbejdstagere, som tilsammen udfylder en specifik jobfunktion.
Voucher-baseret arbejde	Ansættelsesforholdet og dertil relateret betaling er baseret på en voucher i stedet for en ansættelseskontrakt. I de fleste tilfælde har arbejdstagerne status mellem ansat og selvstændig.
Midlertidig ledelse	Når en arbejdstager – som regel en højt uddannet ekspert – ansættes midlertidigt af en arbejdsgiver, ofte med henblik på at gennemføre et specifikt projekt eller løse et specifikt problem. I modsætning til almindelige tidsbegrænsede arbejdsordninger har midlertidig ledelse visse fælles træk med konsulenttjenester, men eksperten har status som ansat og ikke som ekstern rådgiver.
IKT-baseret mobilt arbejde	Arbejdsmonster, hvor arbejdstageren (ansat eller selvstændig) arbejder fra flere forskellige steder uden for arbejdsgiverens lokaler (f.eks. hjemme, hos en kunde eller "på farten") ved hjælp af moderne teknologier som bærbare computere og tabletcomputere. Dette adskiller sig fra traditionelt fjernarbejde, idet arbejdstageren i endnu mindre grad er bundet til et sted.
Samarbejdsmodeller for beskæftigelse	<ul style="list-style-type: none"> • Paraplyorganisationer, som tilbyder specifikke administrative tjenester som fakturering af kunder eller håndtering af skattespørgsmål. • Co-working, som omfatter deling af arbejdslokaler og administrative opgaver og støtteopgaver. De delte arbejdslokaler er ikke nødvendigvis fysiske, men kan også være et virtuelt mødested, som gør samarbejde nemmere. • Kooperativer, som er virksomheder, der ejes i fællesskab og styres demokratisk, og som er kendetegnet ved et intensivt samarbejde mellem medlemmerne med hensyn til produktion, markedsføring

	og strategisk ledelse. I modsætning til co-working er der ingen delte lokaler. Kooperativer er ikke kun for selvstændige.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ved direktivet om den skriftlige erklæring er der således kun bestemmelser om, hvor mange oplysninger arbejdstagerne skal have. Det indeholder ikke bestemmelser, der tillader eller forbyder bestemte beskæftigelsesformer.

Disse nye beskæftigelsesformer udgør dog en udfordring for direktivets anvendelse. I henhold til direktivet skal medlemsstaterne sikre, at det gælder for alle personer, som er omfattet af de nationale definitioner af en arbejdstager. Definitionerne varierer betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat. F.eks. anses en praktikant for at være en ansat i ét land, men ikke i et andet.

Usikkerheden vedrørende de præcise kategorier af personer, som er omfattet af direktivet, er af større kritisk betydning i dag med de nye beskæftigelsesformer. Det står ikke klart for Europa-Kommissionen, om og hvordan medlemsstaterne sikrer, at personer i disse nye beskæftigelsesformer modtager de oplysninger, som kræves i direktivet (Kommissionen vil undersøge medlemsstaternes lovgivning og praksis for at få et bedre overblik over situationen).

Kommissionen ønsker med spørgeskemaundersøgelsen at finde ud af, om denne manglende ensartethed mellem medlemsstaterne har været et problem. Vil det være klogt at angive udtrykkeligt i direktivet, at det også dækker personer i nogle nye beskæftigelsesformer?

4. Konklusion

Kommissionen håber, at den gennem denne offentlige høring vil indhente mange interessenters synspunkter om direktivet om den skriftlige erklæring.

