

**Advies Richtlijn  
Informatieverplichting  
Arbeidsverhouding  
(91/553/EEG)**

**15 april 1992 Publikatienr. 4/92**

**INHOUDSOPGAVE**

**Pagina**

1.	Inleiding	3
2.	De werkingssfeer (artikel 1)	3
2.1	De voorstellen in de adviesaanvraag	3
2.2	De opvattingen van de Stichting van de Arbeid	3
3.	Informatieplicht (artikel 2)	5
4.	De wijze van informatieverstrekking (artikel 3)	5
4.1	De in de adviesaanvraag genoemde mogelijkheden	5
4.2	De opvattingen van de Stichting van de Arbeid	5
5.	De termijn waarbinnen de bedoelde informatie <b>moet</b> worden verstrekt	6
5.1	<b>Het</b> voorstel in de adviesaanvraag	6
5.2	De opvatting van de Stichting van de Arbeid	6
6.	De in het buitenland werkende werknemer	6
7.	Slotopmerking	8

Advies inzake de implementatie van de EG-Richtlijn betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (91/553/EEG)

---

## 1. Inleiding

Bij brief van 22 november 1991 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid in de gelegenheid gesteld te adviseren over de keuzen die gemaakt moeten worden bij de implementatie van de op 14 oktober 1991 door de Raad van de Europese Gemeenschappen vastgestelde Richtlijn betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (91/533/EEG). De adviesaanvraag en de bedoelde richtlijn zijn in een bijlage bij dit advies gevoegd.

## 2. De werkingssfeer (artikel 1)

### 2.1 De voorstellen in de adviesaanvraag

De minister stelt voor de toepassing van de richtlijn (artikel 1, lid 1) te beperken tot personen werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst of een daarmee vergelijkbare arbeidsverhouding (ambtelijke aanstelling). Hij stelt daarbij tevens voor bij de toepassing de in artikel 1, lid 2 onder a van de richtlijn genoemde drempels (de informatieverplichting is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding waarvan de totale duur niet langer is dan een maand en/of waarvan de wekelijkse arbeidstijd niet meer is dan acht uur) over te nemen.

Tot slot wijst de minister erop dat artikel 1, lid 2 onder b van de richtlijn de mogelijkheid biedt om verdere uitzonderingen op de werkingssfeer te maken. De minister meent overigens dat, gelet op de reeds genoemde drempels, zo min mogelijk verdere uitzonderingen zouden moeten worden gecreëerd.

### 2.2 De opvattingen van de Stichting van de Arbeid

De werkgeversvertegenwoordigers sluiten zich aan bij de in de adviesaanvraag gemaakte keuze ten aanzien van de beperking van de werkingssfeer, in de overtuiging dat de richtlijn niet de juridische verplichting inhoudt die werkingssfeer breder te ma-

ken en omdat - naar hun oordeel - vanuit beleidsmatig oogpunt de wenselijkheid of noodzaak van een bredere werkingssfeer ontbreekt.

De werknemersvertegenwoordigers zijn van oordeel dat een belangrijk oogmerk van de richtlijn, gezien de overwegingen in de preambule, is om ook in 'precaire' arbeidsverhoudingen en uitzendrelaties aan de werknemer duidelijkheid over de essentiële elementen van de arbeidsverhouding te verschaffen. Aangezien 'precaire' arbeidsverhoudingen en uitzendrelaties niet altijd (kunnen) worden geduid als te berusten op een arbeidsovereenkomst, dient de wettelijke implementatie van de richtlijn zowel arbeidsovereenkomsten en publiekrechtelijke aanstellingen te omvatten als andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, mits door de werknemende partij niet aangegaan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep.

Zou de implementatie slechts arbeidsovereenkomsten betreffen, dan zouden werkgevers ten aanzien van arbeidsverhoudingen waarvan de juridische status diffuus is of die zij om welke reden dan ook niet als dienstbetrekking wensen te zien aangemerkt, geneigd zijn de in de richtlijn bedoelde schriftelijke informatie niet te verstrekken, teneinde zodoende de indruk te vermijden, dat zij zouden erkennen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bij de werknemende partij zou het feit dat hem of haar niet die schriftelijke informatie **is** verstrekt, het veelal onjuiste vermoeden doen postvatten dat hij of zij niet op arbeidsovereenkomst werkzaam is.

Wat de mogelijkheid betreft om op grond van artikel 1, tweede lid van de richtlijn bepaalde arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen uit te zonderen van de werkingssfeer, stemt de Stichting in met het voorstel in de adviesaanvraag tenaanzien van de in artikel 1, lid 2 sub a eerste gedachtenstreepje genoemde categorie (totale duur niet langer dan één maand).

De werkgeversvertegenwoordigers kunnen zich tevens vinden in implementatie van de beperking op grond van artikel 1, lid 2 sub a tweede gedachtenstreepje.

De werknemersvertegenwoordigers wijzen implementatie van de beperking ingevolge het tweede gedachtenstreepje van artikel 1, lid 2 sub a van de richtlijn af.

Zij achten een uitzondering van kleine deeltijdarbeid bezwaarlijk in het licht van de doelstelling van de richtlijn; bovendien komt het hun voor dat, gegeven het feit dat het vooral vrouwen zijn die kleine deeltijdfuncties verrichten en een zwaarwegende zakelijke rechtvaardiging ontbreekt, de uitzondering zich niet verdraagt met artikel 119 EG-Verdrag.

De Stichting merkt ten **slotte** op dat zij geen aanleiding ziet tot het aanbrengen van verdere beperkingen op de werkingssfeer krachtens artikel 1, lid 2 sub c. Dit impliceert dat zij de in de adviesaanvraag geopperde mogelijkheid om 'huishoudelijk personeel in dienst van een natuurlijk persoon voor zover werkzaam op minder dan drie dagen per **week**' uit te zonderen van de werkingssfeer, afwijst.

### 3. Informatieplicht (artikel 2)

Naar aanleiding van het gestelde in artikel 2, lid 2 is de vraag gerezen of ter zake van een aantal elementen kan worden volstaan met een verwijzing naar het BW (bijvoorbeeld waar het gaat om de van toepassing zijnde opzegtermijn) of de cao (indien van toepassing).

De Stichting is geneigd deze vraag, gelet op het gestelde in artikel 2, lid 2 sub j, jo. lid 3, bevestigend te beantwoorden. Zij bepleit dat hieraan in de Memorie van Toelichting aandacht wordt besteed,

### 4. De wijze van informatieverstrekking (artikel. 3)

#### 4.1 De in de adviesaanvraag genoemde mogelijkheden

Vanuit het vertrekpunt dat zich in dit verband de mogelijkheid voordoet om aan te sluiten bij de verplichting van artikel 16380 BW tot het verstrekken van een loonstrookje noemt de adviesaanvraag de volgende wetgevingsmodaliteiten:

- a. het wettelijke voorschrift met betrekking tot het loonstrookje blijft zoals het is. Daarnaast komt er de **verplichting** om alle in artikel 2, lid 2 van de richtlijn genoemde informatie te verstrekken in een (of meer) afzonderlijk(e) **document(en)**;
- b. het wettelijke voorschrift met betrekking tot het loonstrookje wordt zodanig aangevuld dat alle elementen van artikel 2, lid 2 van de richtlijn in het loonstrookje vermeld staan;
- c. het wettelijke voorschrift met betrekking tot het loonstrookje wordt aangevuld met de elementen **a, b, c, d, h** en **i**. De resterende informatie kan via (een) ander(e) **toegesta(n)e document(en)** worden verstrekt,

#### 4.2 De opvattingen van de Stichting van de Arbeid

De Stichting is van oordeel dat het loonstrookje (artikel 16380 BW) als zodanig geen goed medium is voor het verstrekken van alle bedoelde gegevens. Wel kan het een deel van de bedoelde informatie verschaffen.

De tamelijk ongrijpbare formuleringen van artikel 3 van de richtlijn zouden voor de Nederlandse situatie kunnen worden vertaald in het verschaffen van informatie in een '**schriftelijke arbeidsovereenkomst**', '**aanstellingsbrief**' of '**een (aanvullend) document**'. Naar het oordeel van de Stichting dient het hierbij steeds te gaan om een door de werkgever ondertekend document.

De Stichting is van oordeel dat de implementatie van de artikelen 2 tot en met 5 van de richtlijn niet in artikel 16380 BW moet worden verwerkt, maar in een zelfstandige wettelijke bepaling.

In de optiek van de werkgeversvertegenwoordigers zou een en ander geregeld kunnen worden aan het begin van de tweede afdeling van titel 7A van het **BW**, die luidt 'Van de arbeidsovereenkomst in het algemeen'.

De werknemersvertegenwoordigers sluiten zich aan bij de werkgeversvertegenwoordigers, met dien verstande dat zij voorts opneming van een (**koppel**)bepaling wenselijk achten krachtens welke hetgeen in dezen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald van overeenkomstige toepassing zal zijn op andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, **zoals** hiervoor door hen in het kader van de werkingssfeer is bepleit. Ten aanzien van uitzendrelaties zou voorts in de desbetreffende vergunningvoorschriften ingevolge de Arbeidsvoorzieningswet kunnen worden opgenomen dat soortgelijke **informatieverplichtingen** omtrent de van toepassing zijnde voorwaarden op het uitzendbureau rusten.

--

## **5. De termijn waarbinnen de bedoelde informatie moet worden verstrekt**

### **5.1 Het voorstel in de adviesaanvraag**

De minister stelt **voor** op dit punt aan te sluiten bij de termijn die in artikel 16380 BW wordt genoemd **met** betrekking tot het tijdstip waarop het loonstrookje wordt verstrekt.

### **5.2 De opvatting van de Stichting van de Arbeid**

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat het **moment/de** termijn **waarop/waarbinnen** de bedoelde informatie moet worden verstrekt, zou dienen te worden gesteld op 'bij de eerste loonbetaling, doch uiterlijk binnen één maand na aanvang van de werkzaamheden'.

## **6. De in het buitenland werkende werknemer**

Ten aanzien van de in het buitenland werkende werknemer bepaalt de richtlijn in artikel 4 dat aanvullende informatie moet worden verstrekt. Daarbij is aangegeven om welke informatie het ten minste moet gaan (lid 1). Artikel 4, lid 2 voegt daaraan toe dat deze informatie ten dele mag bestaan uit een verwijzing naar wettelijke, **bestuursrechtelijke** of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

De Stichting merkt in dit verband op dat uitzending van een werknemer naar het buitenland, al naar gelang de duur, het land in kwestie en andere relevante factoren, ingrijpende gevolgen kan hebben voor zaken als pensioenopbouw en sociale zekerheid. Mogelijk zouden pensioenbijdragen van de werkgever kunnen worden begrepen onder 'overige bestanddelen' van het loon, als bedoeld in artikel 2, lid 2 sub h van de richtlijn. Dit zou betekenen dat de desbetreffende informatie (ook) zou moeten worden overgelegd in geval de werknemer wordt uitgezonden naar het buitenland. De Stichting meent dat de wettelijke implementatie ter zake helder moet zijn.

In het algemeen merkt de Stichting in dit verband op dat het op de weg van de werkgever ligt om de naar het buitenland uit te zenden werknemer zo volledig mogelijk te informeren over het werken in het buitenland, opdat tijdig voorzieningen kunnen worden getroffen om eventuele nadelige gevolgen voor de werknemer te ondervangen. Hierbij gaat het met name om informatie over (wijzigingen) in het van toepassing zijnde sociale **zekerheidsregime**, en dergelijke.

Binnen de Stichting zijn de opvattingen---verdeeld over de vraag of het gewenst is in het kader van de implementatie van artikel 4 van de richtlijn, naast de al in dit artikel genoemde elementen, een aanvullende bepaling terzake op te nemen.

De werkgeversvertegenwoordigers achten het niet gewenst dat de wettelijke implementatie inhoudt dat, naast de in artikel 4, lid 1 genoemde informatie, ook gegevens over het van toepassing zijnde sociale-zekerheidsregime en dergelijke moet worden verstrekt. Zij vrezen dat de werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor de eventuele nadelige gevolgen voor de werknemer ingeval hij verzuimt alle relevante informatie over te leggen. Dit klemt te meer omdat de onderhavige materie zeer gecompliceerd en onoverzichtelijk is en ten dele de contractuele relatie tussen de werkgever en de werknemer overstijgt.

Voorts wijzen deze vertegenwoordigers erop dat een dergelijke verplichting te eenzijdig op de werkgever zou komen te rusten, terwijl zij menen dat toch ook van de betrokken werknemer zelf mag worden verwacht dat hij zelf informatie inwint over de gevolgen van zijn detachering.

De werkgeversvertegenwoordigers hebben er overigens geen bezwaar tegen als in de Memorie van Toelichting wordt geattendeerd op de hier besproken kwestie.

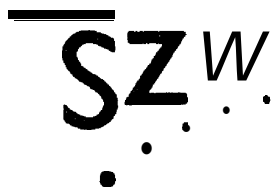
De werknemersvertegenwoordigers bepleiten het opnemen van een bepaling over het verstrekken van informatie over belangrijke wijzigingen ter zake van sociale zekerheid en pensioen in het kader van de implementatie van de richtlijn in het BW. Zij zien in dat het hier weliswaar gaat om een ingewikkelde materie, die de werkgever niet altijd geheel zal kunnen overzien, maar zijn van mening dat een eventuele aansprakelijkheid van de werkgever uiteraard in verhouding moet staan tot hetgeen op het punt van de informatieverstrekking in redelijkheid van hem kan worden verlangd.

Overigens wijzen zij erop dat wijzigingen in de **sociale-zeker-**heidspositie zich veelal eerst voordoen wanneer de detachering een bepaalde duur te boven gaat. Deze duur verschilt al naar gelang de omstandigheden van het geval. Het ligt in de rede dat de verplichting tot het verschaffen van de hier bedoelde informatie wordt gekoppeld aan die (gedifferentieerde) grens.

## **7. Slotopmerking**

Voor de volledigheid merkt de Stichting op dat zij ten aanzien van de overige bepalingen van de richtlijn geen opmerkingen heeft.





Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Directoraat-Generaal voor  
Algemene Beleidsaangelegenheden

Directie Arbeidsverhoudingen

Aan het Bestuur van de Stichting van de  
**Arbeid**  
Bezuidenhoutseweg 60  
DEN HAAG

Postbus 80805  
2508 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon 070 - 333 44 44  
Telefax 070 - 333 40 04

Uw brief

De kenmerk

Je nummer

ABA/AV/Bva/91/6129 070 - 333 4945

Onderwerp

Datum

Contactpersoon

**EG-Richtlijn over  
informatieverplichting**  
betreffende  
arbeidsverhouding.

22 november 1991

L. Bodelier

Op 14 oktober jl. heeft de **EG-Raad** van Ministers een richtlijn vastgesteld "betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op **zijn arbeidsovereenkomst** of -verhouding **vantoepassing** zijn". Een exemplaar **van** de richtlijn gaat hierbij.

Nu duidelijkheid bestaat **over** tekst en inhoud van **de** richtlijn vraag **ik u** gericht advies over nadere keuzen **die** gemaakt moeten worden bij de implementatie van de richtlijn in Nederland. De lidstaten **moeten** uiterlijk **30** juni 1993, maar bij voorkeur **reeds** ultimo 1992, **aan de richtlijn** voldoen.

Met het oog op deze **gewenste snelle** implementatie **zou** ik in het bijzonder uw opvatting willen vernemen over de onderstaande onderdelen **van de** richtlijn.

**1. De werkingssfeer (artikel 1).**

- Bent **u** het ermee **eens**, dat de **toepassing** van de richtlijn (art. 1, lid 1) **wordt bepaald/beperkt** tot **personen** werkzaam **op basis** van **een** arbeidsovereenkomst en **daarmee** vergelijkbare arbeidsverhouding (ambtenaren)?
- Bent **u** het ermee **eens**, dat bij de toepassing de in de richtlijn (art. 1, lid 2, **ander a**) genoemde **maximumdrempels voor de werkingssfeer** worden overgenomen?
- De richtlijn (art. 1, lid 2, onder b) biedt de mogelijkheid om verdere uitzonderingen te maken **terzake** van de **werkingssfeer**. Deelt **u** mijn gedachte om - gelet op de **hiervoor** genoemde drempels - zo tin mogelijk verdere uitzonderingen te creëren?

Een categorie werknemer<sup>6</sup> die mogelijk in aanmerking komt voor uitzondering **is** het huishoudelijk personeel in dienst **van** een natuurlijk persoon **voorzover** doorgaan<sup>8</sup> werkzaam op minder dan driedagen per week en dat door het **BBA**<sup>1</sup> van zijn **toepassingsfeer** wordt uitgesloten. Is het **redelijk** en **noodzakelijk** een dergelijke drempel ook te **hanteren** voor het schriftelijk **verstrekken** van de **kerninformatie** betreffende de **arbeidsverhouding**?

## 2. De wijze van informatieverstrekking (artikel 3).

De richtlijn biedt in artikel 3 **mijns inziens** in feite vier mogelijkheden om de informatie te verstrekken:

- een **arbeidsovereenkomst; en/of:**
- een aanstellingsbrief; **en/of:**
- **één** of meer andere documenten, indien een van deze documenten minstens de elementen **a, b, c, d, h, en i, opgesomd** in artikel 2, lid 2 van de richtlijn, tezamen bevat; **en/of:**
- een vervangend of aanvullend document.

Met betrekking tot de implementatie van de richtlijn in het Nederlandse recht, doet **zich** demogelijkheid voor aan te **sluiten** bij de verplichting in artikel 16380 van het Burgerlijk Wetboek tot het verstrekken van een loonstrookje.

In dit verband leg ik **u** de volgende **wetgevingsmodaliteiten** voor:

- Het wettelijke **voorschrift** met betrekking tot het loonstrookje blijft zoals het **is**. Daarnaast komt **er** de verplichting om **alle** informatie al<sup>8</sup> genoemd in artikel 2 lid 2 van de richtlijn **te** verstrekken in (een) door de richtlijn toegestaan **document(en)**; bepaalde informatie **zal** dan "**dubbel**" worden verstrekt.
- Het wettelijke **voorschrift** met betrekking tot het loonstrookje wordt **zodanig** aangevuld, dat alle elementen (**a t/m j**) **uit** art. 2, lid 2 **van** de richtlijn **in** het loonstrookje vermeld **staan**.
- Het wettelijke **voorschrift** met betrekking tot het **loonstrookje** wordt zodanig aangevuld, dat de elementen a, b, c, d, h en **i** in het loonstrookje **vermeld staan**. De resterende informatie (e, **f, g, j**) kan **via** (een) **ander(e)**, door de richtlijn **toegesta(a)ne**, document(m) **worden** verstrekt.

In aanmerking moet worden genomen, dat het huidige wettelijke **voorschrift** intake het **loonstrookje** niet voldoet aan de eisen die de derde mogelijkheid uit de richtlijn **stelt**.

Tenslotte, lid **1** van artikel 3 van de richtlijn bepaalt, dat de **informatie** uiterlijk twee maanden **na** het begin van het werk aan de werknemer moet worden verstrekt.

---

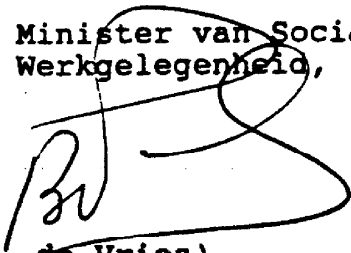
<sup>1</sup> Cfr. **BBA**, artikel 2, lid 1 onder **d**: "Dit Besluit is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van werknemers die **doorgaans** op minder dan drie dagen per week uitsluitend of hoofdzakelijk huishoudelijke **ofpersoonlijke** diensten in de **huishouding** van een natuurlijk persoon verrichten,"

Ik voel ervoor om aan te **sluiten** bij de **termijn die** in artikel 16380 van het **Burgerlijk Wetboek** wordt genoemd met betrekking tot **het** tijdstip waarop het **loonstrookje** wordt verstrekt. De in de richtlijn bedoelde informatie zal dan eveneens uiterlijk bij de (eerste) uitbetaling van het in geld Vastgestelde loon moeten worden verstrekt. **Ten** behoeve van **werknemers** die niet wekelijks of maandelijks hun loon krijgen uitbetaald kan daaraan mijns inziens worden toegevoegd dat de informatie in ieder geval twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking dient te zijn verstrekt.

Materieel **betekent dit in de gevallen** waarin de informatie bij de schriftelijke arbeidsovereenkomst of bij de aanstellingsbrief wordt verstrekt waarschijnlijk geen "**aanscherping**": deze documenten worden immers **in de regel snel verstrekt**. Voor de overige mogelijkheden die de richtlijn noemt betekent het **wél** een **vervroeging** van het uiterste moment van verstrekking van de informatie. Verreweg de meeste **werknemers ontvangen** hun (eerste) loon echter binnen één maand **na aanvang van het werk**. De voorgestelde **vervroeging** van het tijdstip wordt mede gemotiveerd door de overweging, dat de kerninformatie over **de arbeidsrelatie** zo snel mogelijk voor partijen helder moet zijn.

Gelet op **de termijn van invoering van de** richtlijn en het **wetgevingstraject** dat **daarvóór** nog doorlopen moet worden, verzoek ik u uw **advies** op korte **termijn - zo mogelijk voor 1 maart 1992 -** aan mij uit te brengen.

De **Minister van Sociale Zaken**  
en **Werkgelegenheid,**



(**B. de Vries**)

-----  
Bijlage 1: EG-Richtlijn

## II

(Besluiten waarvan de publikatie niet voorwaarde is voor de toepassing)

## RAAD

## RICHTLIJN VAN DE RAAD

van 14 oktober 1991

betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn

(91/533/EEG)

## DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie (1),

Gezien het advies van het Europese Parlement (2),

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité (3),

Overwegende dat de ontwikkeling van nieuwe arbeidsvormen in de Lid-Staten heeft geleid tot een toename van het aantal soorten arbeidsverhoudingen;

Overwegende dat bepaalde Lid-Staten het gezien deze ontwikkeling nodig hebben geacht, maatregelen te treffen om de arbeidsverhoudingen aan vormvereisten te onderwerpen; dat deze maatregelen ten doel hebben dat werknemers beter te beschermen tegen eventuele miskenning van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken;

Overwegende dat de wetgevingen van de Lid-Staten ter zake sterk verschillen op essentiële punten, zoals de verplichting dat werknemers schriftelijk in kennis te stellen van de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;

Overwegende dat de verschillen in wetgeving tussen de Lid-Staten rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de gemeenschappelijke markt;

Overwegende dat artikel 117 van het Verdrag bepaalt dat de Lid-Staten de noodzaak erkennen dat verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de

werknemers moet worden bevorderd, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk wordt;

Overwegende dat in punt 9 van het op de Europese Raad van 9 december 1989 te Straatsburg door de Regeringsleiders en Staatshoofden van elf Lid-Staten aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden wordt bepaald:

„De arbeidsvoorwaarden van alle loontrekkenden in de Europese Gemeenschap moeten hetzij bij wet, hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij in een arbeidsovereenkomst, volgens de specifieke bepalingen van elk land worden vastgesteld.”;

Overwegende dat op communautair niveau de algemene verplichting moet worden ingevoerd dat iedere werknemer beschikt over een document waarin informatie is vervat over de belangrijkste elementen van zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding;

Overwegende dat, aangezien het wenselijk is dat ten zekere mate van flexibiliteit in de arbeidsverhouding wordt bewaard, de Lid-Staten bepaalde beperkingen van de arbeidsverhoudingen van het toepassingsgebied moeten kunnen uitsluiten;

Overwegende dat aan de informatieplicht kan worden voldaan door middel van een schriftelijke overeenkomst, een aanstellingsbrief, een of meer documenten of, bij ontstentenis, een door de werkgever ondertekend schriftelijk verklaring;

Overwegende dat de werknemer, in het geval van werk in het buitenland, de garantie moet hebben dat hij naast de essentiële elementen uit zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding ook relevante informatie over zijn detachering ontvangt;

(1) PB nr. C 24 van 31. 1. 1991, blz. 3.

(2) PB nr. C 240 van 16. 9. 1991, blz. 21.

(3) PB nr. C 159 van 17. 6. 1991, blz. 32.

**Overwegende** dat, ter bescherming van het belang van de werknemer bij het verkrijgen van een document heeft, iedere wijziging van de essentiële gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding schriftelijk ter kennis van de werknemer moet worden gebracht ;

**Overwegende** dat het noodzakelijk is dat de Lid-Staten de werknemers garanderen dat zij de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten kunnen doen gelden ;

**Overwegende** dat de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aannemen om aan deze richtlijn te voldoen, of ervoor zorgen dat de sociale partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren ; dat de Lid-Staten tevens de nodige maatregelen treffen om te allen tijde de bij dit richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD :

### Artikel 1

#### Werkingsster

1. Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een Lid-Staat omschreven is en/of onder de wetgeving van een Lid-Staat valt.

2. De Lid-Staten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding

- a) — waarvan de totale duur niet langer is dan een maand en/of  
— waarvan de wekelijkse arbeidstijd niet meer is dan acht uur,  
of
- b) die incidenteel en/of van bijzondere aard is, mits in deze gevallen voor het niet-toepassen objectieve redenen bestaan.

### Artikel 2

#### Informatieplicht

1. De werkgever is verplicht de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, hierna te noemen „werknemer”, in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding.

2. De in lid 1 bedoelde informatie heeft ten minste betrekking op de volgende gegevens :

- a) identiteit van de partijen ;
- b) plaats van het werk ; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats verricht wordt, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht, alsmede de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever ;

- c) i) titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of  
ii) beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid ;

d) aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst of -verhouding ;

e) indien het ten tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding betreft : voorzienbare duur van de arbeidsovereenkomst of -verhouding ;

f) duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment dat de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegelend en vastgesteld ;

g) duur van de opzegtermijn die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding beëindigd wordt, of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld ;

h) aanvangsbedrag, de overige bestanddelen en de periodiciteit van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft ;

i) normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer ;

j) waar nodig :

i) vermelding van de collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer, of

ii) indien het collectieve overeenkomsten betreft dit buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn.

3. Informatie over de in lid 2 onder f), g), h) en i), bedoelde gegevens kan waar nodig verstrekt worden door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

### Artikel 3

#### Wijze van informatie

1. De informatie over de in artikel 2, lid 2, bedoelde gegevens kan plaatsvinden door aan de werknemer, uiterlijk twee maanden na het begin van zijn werk te verstrekken :

a) een schriftelijke arbeidsovereenkomst en/of

b) een aanstellingsbrief en/of

c) een of meer andere schriftelijke documenten, indien een van deze documenten minstens alle in artikel 2, lid 2, onder a), b), c), d), h) en i), bedoelde gegevens bevat.

2. Indien **geen** van de in lid 1 bedoelde documenten binnen de **daar genoemde termijn aan de werknemer** is verstrekt, **moet de werkgever hem uiterlijk twee** maand na het begin van zijn werk **een door de werkgever ondertekende** schriftelijke verklaring verstrekken die ten minste de in artikel 2, lid 2, bedoelde **gegevens** bevat.

Indien het (de) in lid 1 bedoelde document (documenten) slechts een **deel** van de vereiste gegevens **bevat(ten)**, moet de in de eerste alinea van het onderhavige lid bedoelde schriftelijke verklaring betrekking hebben op de **resterende** gegevens.

3. Indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding **afloopt** voor het einde van de termijn van twee maand **vanaf** het begin van zijn werk, moeten de in artikel 2 en in het onderhavige artikel bedoelde gegevens **uiterlijk bij** het verstrijken van **deze** termijn worden verstrekt

#### Artikel 4

##### De in het buitenland werkende werknemer

1. Moet de werknemer werken in een ander land of in andere landen dan de Lid-Staat onder welks wetgeving en/of gebruiken zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding valt, dan **moet** het document of moeten de documenten als bedoeld in artikel 3 vóór diens **vertrek in het bezit** van de werknemer zijn en ten minste de volgende aanvullende gegevens bevatten :

- a) de duur **van het werk in het buitenland** ;
- b) de **muntsort waarin het loon** wordt uitbetaald ;
- c) in voorkomend geval, de voordelen **in geld en in natura die** aan het werk in het buitenland verbonden zijn ;
- d) in voorkomend geval, de **wijze** waarop de **terugkeer** van de werknemer **naar zijn hnd** geregeld is.

2. De informatie over de in lid 1, onder b) en c), bedoelde gegevens mag in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar de wettelijke, **bestuursrechtelijke** of statutaire **bepalingen of** de collectieve overeenkomsten die voor de **bedoelde onderwerpen** gelden.

3. De leden 1 en 2 zijn niet van **toepassing** wanneer de duur van het werk, buiten het land onder welks wetgeving en/of gebruiken de **arbeidsovereenkomst of de** -verhouding valt, **niet meer dan een** maand belooft.

#### Artikel 5

##### Wijziging van gedeelten van de arbeidsovereenkomst of -verhouding

1. Iedere wijziging van de in artikel 2, lid 2, en in artikel 4, lid 1, bedoelde gegevens **moet** door de werkgever **zo spoedig** mogelijk en uiterlijk een maand nadat de wijziging in kwestie **van kracht** wordt, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.

2. In geval van wijziging van de wettelijke, **bestuursrechtelijke** of statutaire bepalingen **of** van de collectieve overeenkomsten **waarnaar** in de in artikel 3 bedoelde,

eventueel uit hoofde van artikel 4, lid 1, **aangevulde documenten wordt verweren, is het in lid 1 bedoelde schriftelijke** document niet verplicht.

#### Artikel 6

##### Vorm van de arbeidsovereenkomst af -verhouding, bewijslast en procedureregels

Deze richtlijn **laat** de nationale wetgevingen en/of gebruiken onverlet inzake

- vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,
- bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding,
- procedureregels die **teer** zake van **toepassing** zijn.

#### Artikel 7

##### Gunstigere bepalingen

Deze richtlijn **belet** de Lid-Staten niet om voor de werknemers gunstigere wettelijke of **bestuursrechtelijke bepalingen** toe te passen respectievelijk in te voeren, dan wel de **toepassing op de werknemers van gunstigere contractuele** bepalingen te bevorderen of toe te staan.

#### Artikel 8

##### Verdediging van rechten

1. De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de **nodige voorschriften op** om iedere werknemer die **meent te** zijn benadeeld door het niet naleven te **zijn** aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te **doen gelden** na eventueel **een beroep op** andere bevoegde instanties te hebben **gedaan**.

2. De Lid-Staten kunnen bepalen dat de toegang tot de in lid 1 bedoelde mogelijkheden van **beroep** afhankelijk is van een **voorafgaand ingebreke** stellen van de **werkgever** door de werknemer **en** het ontbreken van een antwoord van de werkgever binnen een **termijn van twee weken** vanaf de ingebrekestelling.

Het vereiste van voorafgaande ingebrekestelling kan echter **in geen geval worden gesteld** in de in artikel 4 bedoelde **gevallen**, noch voor werknemers die een **tijdelijke** arbeidsovereenkomst of -verhouding hebben, noch voor werknemers die niet onder een of meer **voor de arbeidsverhouding geldende** collectieve **arbeidsovereenkomsten** vallen.

#### Artikel 9

##### Slotbepalingen

1. De Lid-Staten nemen de nodige wettelijke ra **bestuursrechtelijke** bepalingen aan om uiterlijk op **30 juni 1993 aan deze richtlijn te voldoen**, of zorgen er uiterlijk op deze datum voor dat de **sociale partners** bij overeen-

komst ~~de~~ nodigt bepalingen invoeren ; de Lid-Staten treffen tevens de nodige maatregelen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen.

Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat voor op de datum van inwerkingtreding van de door hen vast te stellen bepalingen bestaande arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt, het document of de documenten als bedoeld in artikel 3, waar nodig overeenkomstig van artikel 4, lid 1, aangevuld, binnen twee maand na ontvangst van het verzoek doet toekomen.

3. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

4. De Lid-Staten stellen de Commissie onverwijld in kennis van de ter uitvoering van deze richtlijn genomen maatregelen.

#### *Artikel 10*

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Luxemburg, 14 oktober 1991.

*Voor de Raad*

*De Voorzitter*

**B. de VRIES**