

# Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

Herved bekendtgøres lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 med de ændringer, der følger af lov nr. 138 af 25. marts 2002.

## Anvendelsesområde

§ 1. Denne lov gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Loven gælder ikke for personer, som er omfattet af sømandsloven.

*Stk. 2.* Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

*Stk. 4.* Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 3.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

## Arbejdsgiverens oplysningspligt

§ 2. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Hvis lønmodtageren ikke fra ansættelsesforholdets begyndelse har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer, indtræder arbejdsgiverens oplysningspligt, når lønmodtageren inden for de seneste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.

*Stk. 2.* Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.

- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

*Stk. 3.* Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

- 1) en skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst eet af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

*Stk. 4.* Bortset fra de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-5 samt 10, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

#### Udstationerede arbejdstagere

**§ 3.** Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, og arbejdets varighed overstiger en måned, skal det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, der skal gives lønmodtageren efter § 2, stk. 1 og 2, skal dokumentet eller dokumenterne for udstationerede lønmodtageres vedkommende mindst indeholde følgende supplerende oplysninger:

- 1) varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
- 2) den valuta, som lønnen udbetales i,
- 3) i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
- 4) i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

*Stk. 2.* For så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 og 3, kan de gives i det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

#### Ændring af ansættelsesvilkårene

**§ 4.** Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 2, stk. 4, eller § 3, stk. 2, kan henvise til.

#### Manglende overholdelse af oplysningspligten

**§ 5.** Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

**§ 6.** Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.

Ikrafttræden

**§ 7.** Loven træder i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 eller senere.

*Stk. 2.* Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Overgangsbestemmelse

**§ 8.** For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 1993, og som fortsat består efter den 1. juli 1993, er arbejdsgiveren på lønmodtagerens anmodning forpligtet til senest 2 måneder efter anmodningen at give lønmodtageren de oplysninger, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt, vedrørende de i § 2, stk. 1 og 2, nr. 1-10, nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 3, stk. 1, nr. 1-5, nævnte forhold.

*Stk. 2.* For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før 1. juli 2002, og som fortsat består efter 1. juli 2002, skal arbejdsgiveren senest en måned efter 1. juli 2002 skriftligt oplyse lønmodtageren om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået oplysning om skriftligt, jf. dog stk. 1.

Lov nr. 1061 af 22. december 1993, hvis § 1 har ændret § 2, stk. 1, og § 8, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

## § 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. [2\)](#)

Lov nr. 138 af 25. marts 2002, hvis § 1 har ændret § 2, stk. 1-4, § 3, stk. 1, § 4, 1. pkt. og § 8, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

## § 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

*Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002*

Claus Hjort Frederiksen