



Cirkulære om

## **Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

**2002**



---

## Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

(Til samtlige ministerier mv.)

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 29. maj 2002 indgået den som bilag 1 vedlagte aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Aftalen afløser aftalen af 14. juni 1993.

For ansatte, der ikke er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence, henvises til lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), som ændret ved lov nr. 138 af 25. marts 2002, jf. bilag 2 og 3.

Aftalen og loven gælder ikke for personer, der er omfattet af sømandsloven, jf. Søfartsstyrelsens bekendtgørelse nr. 365 af 9. juni 1993 om rederens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søfarende om ansættelsesvilkårene.

2. Aftalen er ændret for at sikre fortsat overensstemmelse med direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, som det er fortolket ved EF-domstolens præjudicielle afgørelse af 8. februar 2001 (C-350/99).

Det er således nu i aftalens § 2, stk. 1, fastsat, at arbejdstageren ikke kun skal have oplysning om de under nr. 1 – 10 opregnede forhold, men *om alle væsentlige vilkår* for ansættelsesforholdet.

3. For nærmere oplysning om, hvilke vilkår der herefter vil være omfattet af oplysningspligten, henvises til Beskæftigelsesministeriets vejledning vedrørende den tilsvarende ændring af ansættelsesbevisloven. Vejledningen findes på ministeriets hjemmeside ([www.bm.dk](http://www.bm.dk)).

Det bemærkes, at Beskæftigelsesministeriet i tilknytning til vejledningen har tilkendegivet, at loven bl.a. indebærer, at en eventuel pligt til over-/merarbejde skal fremgå direkte af ansættelsesbeviset, og at der derfor bør udarbejdes nye ansættelsesbeviser/tillæg til eksisterende ansættelsesbeviser til ansatte, for hvem der gælder en sådan pligt, uden at det i dag udtrykkeligt er anført i ansættelsesbeviset.

**4.** Ifølge aftalens § 5 kan oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet gives i de dokumenter og på den måde, der er nævnt i loven. Der henvises til Beskæftigelsesministeriets vejledning.

**5.** Aftalen træder i kraft den 1. juli 2002.

For aftaler om ansættelsesforhold, der indgås den 1. juli 2002 eller senere, udfærdiges ansættelsesbeviset som anført i aftalen.

For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået før den 1. juli 2002, og som fortsat består efter denne dato, følger det af henvisningen i aftalens § 7, stk. 2, til overgangsbestemmelserne i ansættelsesbevislovens § 8,

*at arbejdstagere, der er ansat den 1. juli 1993 eller senere, senest 1 måned efter aftalens ikrafttræden skriftligt skal have oplysning om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som arbejdstageren ikke allerede har fået oplysning om skriftligt, samt*

*at arbejdstagere, der er ansat før den 1. juli 1993, fortsat har ret til efter anmodning at få de tilsvarende oplysninger senest 2 måneder efter, at anmodningen er fremsat.*

**6.** Opmærksomheden henledes på aftalens § 6, hvorefter sag om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler, hvis arbejdstageren efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet arbejdsgiveren om de manglende oplysninger, og arbejdsgiveren herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

**7.** Den eksisterende formular til ansættelsesbreve for overenskomstansatte, jf. Finansministeriets cirkulære af 28. september 1999, vil blive revideret i overensstemmelse med ændringen af aftalen.

**8.** Cirkulæret har virkning fra den 1. juli 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 28. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen

Den 14. juni 2002

P.M.V.

E.B.

**Dorte Sølling**



**Bilag 1****Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.**

Under henvisning til direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT 1991 L 288 side 32) og lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet indgås følgende aftale:

**§ 1.** Aftalen omfatter tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt ansatte i henhold til overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende organisationer eller tilsluttede organisationer, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

*Stk. 2.* Aftalen omfatter ikke ansatte, der ved bekendtgørelse undtages fra lovgivningen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**§ 2.** Arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst om følgende forhold:

- 1) Arbejdsgiverens og arbejdstagerens identitet.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller 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 arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.

- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Arbejdstagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af arbejdstagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndele, 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.

*Stk. 2.* Oplysningerne skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

**§ 3.** Hvis arbejdstageren skal udføre sit arbejde uden for riget, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal arbejdsgiveren give 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 arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.
- 5) Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

*Stk. 2.* De oplysninger, som udstationerede arbejdstagere har krav på, skal gives inden afrejsen.

**§ 4.** Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1, give arbejdstageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser,



vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser.

*Stk. 2.* Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

**§ 5.** Oplysninger kan gives i de dokumenter og på den måde, der er nævnt i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**§ 6.** Sag om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis arbejdstageren efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet arbejdsgiveren om de manglende oplysninger, og arbejdsgiveren herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

**§ 7.** Aftalen træder i kraft den 1. juli 2002. Samtidig ophæves aftale af 14. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

*Stk. 2.* Aftalen finder anvendelse på aftaler om ansættelsesforhold, der er indgået den 1. juli 1993 eller senere, og som fortsat består efter den 1. juli 2002. Overgangsbestemmelserne i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

*Stk. 3.* Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Såfremt vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst opsiges, betragtes tilknytningen til denne aftale som opsagt.

København, den 29. maj 2002

Statsansattes Kartel  
**Peter Waldorff**

Statstjenestemændenes Centralorganisation  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes Centralorganisation  
**Svend M. Christensen**

Lærernes Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**

Overenskomstansattes Centralorganisation  
**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen  
P.M.V.  
E.B.  
**Dorte Sølling**

## Bilag 2

Lbkg. nr. 385 af 11. maj 1994

## Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (\*1)

Herved bekendtgøres lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet med de ændringer, der følger af lov nr. 1061 af 22. december 1993.

### *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.* Arbejdsministeren 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 de forhold, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10, 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 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 alle de i stk. 2, nr. 1-10, anførte oplysninger 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 in-

deholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.

*Stk. 4.* For så vidt angår oplysningerne i stk. 2, nr. 6-9, anses oplysningspligten 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, som fremgår af § 2, stk. 2, skal dokumentet/dokumenterne 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,
- 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. 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.* Arbejdsministeren 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. Arbejdsministeren 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. 2, nr. 1-10, nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 3, stk. 1, nr. 1-5, nævnte forhold.

-----  
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)

*Arbejdsministeriet, den 11. maj 1994*

Jytte Andersen

/Einar Edelberg

(\*1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 91/533, EFTidende 1991 L 288 s.32.

(\*2) Loven blev bekendtgjort den 23. december 1993 i Lovtidende.



## Bilag 3

Lov nr. 138 af 25. marts 2002

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

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:  
Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

### § 1

I lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994, foretages følgende ændringer:

**1.** § 2, stk. 1, 1. pkt., ophæves, og i stedet indsættes:

»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.«

**2.** I § 2, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »omfatter«: »mindst«.

**3.** § 2, stk. 3, nr. 1, affattes således:

»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,«.

**4.** § 2, stk. 4, affattes således:

»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 kollektivt overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.«

**5.** § 3, stk. 1, 2. og 3. pkt., affattes således:

»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.«

6. I § 4, 1. pkt., ændres »§ 2, stk. 2,« til: »§ 2, stk. 1 og 2,«.

7. I § 8, stk. 1, indsættes efter »§ 2,«: »stk. 1 og«.

8. I § 8 indsættes som *stk. 2*:

»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.«

## § 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002.

*Givet på Christiansborg Slot, den 25. marts 2002*

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/Claus Hjort Frederiksen



**Cirkulære af 14. juni 2002**

**Perst. nr. 029-02**

**PKAT nr.**

**J.nr. 02-204-17**

**Pris: 15,00 kr.**

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300