

31991L0533

18.10.1991

ОФИЦИАЛЕН ВЕСТНИК НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

L 288/32

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА
от 14 октомври 1991 година
относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на
трудовия договор или на трудовото правоотношение

(91/533/ЕИО)

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската икономическа общност и по-специално член 100 от него,

като взе предвид предложението на Комисията ⁽¹⁾,

като взе предвид становището на Европейския парламент ⁽²⁾,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет ⁽³⁾,

като има предвид, че развитието на новите форми за полагане на труд в държавите-членки доведе до увеличаване многообразието на трудовите правоотношения;

като има предвид, че, изправени пред тези обстоятелства, някои държавни-членки счетоха за необходимо да въведат някои формални изисквания по отношение на трудовите правоотношения; като има предвид, че тези разпоредби са предназначени да осигурят една по-добра закрила на работниците или служителите срещу евентуалното нарушаване на техните права и да създадат една по-голяма прозрачност на пазара на труда;

като има предвид, че националните законодателства на държавите-членки в тази област се различават значително по такива основни въпроси, каквото е задължението работниците или служителите да бъдат информирани в писмена форма с основните условия на трудовия договор или на трудовото правоотношение;

като има предвид, че различията в законодателствата на държавите-членки могат да имат пряко въздействие върху функционирането на Общия пазар;

като има предвид, че член 117 от Договора гласи, че държавите-членки признават необходимостта за насърчаване подобряването

на условията на живот и труд на работниците, което да позволи хармонизирането им при същевременно поддържане на подобренията;

като има предвид, че точка 9 от Хартата на общността за основните социални права на работниците, приета по време на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. от държавните и правителствени ръководители на единадесетте държави-членки, гласи:

„Условията за полагане на труд за всеки един работник в Европейската общност трябва да се регламентират или със закон, с колективен трудов договор или с индивидуален трудов договор в съответствие с установените правила във всяка една държава.“;

като има предвид, че следва да се установи на общностно равнище Европейска общност едно общо изискване всеки един работник или служител да получи документ, съдържащ информация за основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение;

като има предвид, че поради необходимостта от поддържане на определена степен на гъвкавост в трудовите правоотношения, държавите-членки следва да могат да изключат от приложното поле на настоящата директива някои определени случаи на трудови правоотношения;

като има предвид, че задължението за предоставяне на информация може да бъде изпълнено с писмен договор, с документ за назначаване или с един или повече други документи или, ако такива липсват, с писмено заявление, подписано от работодателя;

като има предвид, че в случай на изпращане на работник или служител на работа зад граница, на него в допълнение към основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение трябва да бъде предоставена, и подходяща информация, свързана за неговото изпращане извън страната;

⁽¹⁾ ОВ С 24, 31.1.1991 г., стр. 3.

⁽²⁾ ОВ С 240, 16.9.1991 г., стр. 21.

⁽³⁾ ОВ С 159, 17.6.1991 г., стр. 32.

като има предвид, че с оглед защитата на интересите на работниците или служителите, всички промени в основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение трябва да им бъдат съобщавани в писмена форма;

като има предвид, че е необходимо държавите-членки да гарантират на работниците или служителите възможността им да отстояват правата си, произтичащи от настоящата директива;

като има предвид, че държавите-членки следва да приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива или да се уверят в това, че социалните партньори регламентират необходимите разпоредби чрез споразумение, като държавите-членки са задължени да приемат всички необходими мерки, които да им дадат възможност да гарантират по всяко едно време постигането на резултатите, наложени от настоящата директива,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Приложно поле

1. Настоящата директива се прилага по отношение на всеки един работник или служител, който има трудов договор или трудово правоотношение, определени от действащия закон в държавата-членка, и/или попадащи под действието на действащия закон в държавата-членка.

2. Държавите-членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага по отношение на работниците или служителите на трудов договор или на трудово правоотношение:

- а) — с обща продължителност не повече от един месец и/или — с продължителност на работната седмица не повече от осем часа, или
- б) което има случаен или особен характер, при условие че в тези случаи съществуват обективни причини, които оправдават това неприлагане.

Член 2

Задължение за предоставяне на информация

1. Работодателят се задължава да доведе до знанието на работника или служителя, по отношение на когото се прилага настоящата директива, наричан по-долу „работник или служител“, основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение.

2. Информацията, цитирана в параграф 1, обхваща най-малкото следните елементи:

- а) идентифициране на страните;
- б) местоработата; в случаите, когато няма постоянна или основна месторабота, по принцип се посочва, че работникът или служителът е нает на различни места, както и адреса на седалището и, когато това е уместно, постоянния адрес на работодателя;

- в) i) наименованието, степента, естеството или категорията на работата, за която работникът или служителът е нает, или ii) кратка характеристика или описание на работата;
- г) началната дата на трудовия договор или на трудовото правоотношение;
- д) в случай на срочен трудов договор или трудово правоотношение, предвидената му продължителност;
- е) продължителността на платения отпуск, на който работникът или служителът има право или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията — реда и условията за ползване и определяне на този отпуск;
- ж) срокът за предизвестие, който следва да се спазва от работодателя и от работника или служителя, в случай на прекратяване на трудовия договор или на трудовото правоотношение или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията — начина за определяне на този срок за предизвестие;
- з) първоначалната основен размер на възнаграждението, другите негови съставни елементи, както и периодичността на изплащане на възнаграждението, полагащо се на работника или служителя;
- и) продължителността на нормалния работен ден или седмица на работника или служителя;
- й) когато това е уместно:
 - i) колективните трудови договори и/или споразумения, определящи условията на труд на работника или служителя, или
 - ii) в случаите, когато колективните трудови договори са сключени извън предприятието от специални съвместни органи или институции — името компетентният орган или съвместната институция, в рамките на който/която са били сключени договорите.

3. Информацията за елементите, цитирани в параграф 2, букви е), ж), з) и и) може, ако това е уместно, да бъде предоставена във формата на позоваване на законите, подзаконовите, и административните или уставните разпоредби, или на колективните трудови договори, регулиращи цитираните области.

Член 3

Начини за информиране

1. Информацията, посочена в член 2, параграф 2, може да бъде предоставена на работника или служителя най-късно до два месеца след началото на трудовото правоотношение, под формата на:

- а) писмен трудов договор и/или
- б) документ за назначаване, и/или
- в) един или повече други писмени документи, когато поне един от тези документи съдържа цялата информация, посочена в член 2, параграф 2, букви а), б), в), г), з) и и).

2. Когато нито един от документите, цитирани в параграф 1, не е предоставен на работника или служителя, в рамките на предвидения за целта срок, работодателят е задължен да даде на работника или служителя, най-късно до два месеца след началото на неговата работа, писмена декларация, която да е подписана от работодателя и да съдържа минимум информацията, цитирани в член 2, параграф 2.

В случаите, когато документът или документите, цитирани в параграф 1 съдържа/т само част от изискваната се информация, тогава останалата част от информацията се включва в писмената декларация, предвидена в първата алинея на настоящия параграф.

3. В случаите, когато трудовият договор изтича или трудовото правоотношение се прекратява преди изтичането на двумесечния срок от началото на неговата работа, информацията, предвидена в член 2 и в настоящия член, трябва да се предостави на работника или служителя най-късно при изтичането на този срок.

Член 4

Работници или служители зад граница

1. Когато работникът или служителят е изпратен да работи в една или в няколко страни, различни от държавата-членка, чиито закон и/или практика регламентират трудовия договор или трудовото правоотношение, документът или документите, цитирани в член 3 трябва да бъдат на негово разположение преди заминаването му и трябва да съдържат най-малко следната допълнителна информация:

- a) продължителността на извършваната зад граница работа;
- б) валутата, в която се изплаща възнаграждението;
- в) когато това е уместно, обезщетенията в брой или в натура, свързани с изпращането на работа зад граница;
- г) когато това е уместно, условията за репатриране на работника или служителя.

2. Информацията, посочена в параграф 1, букви б) и в) може, когато това е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на законовите, подзаконовите и административните или уставни разпоредби, или на колективните трудови договори, регулиращи съответните въпроси.

3. Параграфи 1 и 2 не се прилагат, ако продължителността на работата извън страната, чиито закон и/или практика регламентират трудовия договор или трудовото правоотношение, не надвишава един месец.

Член 5

Изменение на условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение

1. Всяко изменение на елементите, цитирани в член 2, параграф 2 и в член 4, параграф 1 трябва да бъде отразено в писмен документ, който работодателят да предаде на работника или служителя, в най-кратки срокове, но не по-късно от един месец след датата на настъпване на въпросното изменение.

2. Писменият документ, цитиран в параграф 1, не е задължителен в случай на изменение на законовите, подзаконовите и

административните или уставни разпоредби, или на колективните трудови договори, посочени в документите, цитирани в член 3 и евентуално им допълнени по силата на член 4, параграф 1.

Член 6

Форма и доказателство за съществуването на трудов договор или на трудово правоотношение и на процедурни правила.

Настоящата директива не накърнява националното законодателство и/или установената практика по отношение на:

- формата на трудовия договор или на трудовото правоотношение,
- доказателството за съществуването и съдържанието на трудовия договор или на трудовото правоотношение,
- процедурните правила, които се прилагат в тази област.

Член 7

По-благоприятни разпоредби

Настоящата директива не накърнява правото на държавите-членки да прилагат или да въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците или служителите, или да насърчават или да разрешават прилагането на колективни трудови договори, които са по-благоприятни за работниците или служителите.

Член 8

Защита на правата

1. Държавите-членки въвеждат в националните си законодателства необходимите мерки, които да позволят на всички работници или служители, които смятат, че са ошетени поради неизпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива да потърсят правата си по съдебен ред, след евентуално сезиране на други компетентни органи.

2. Държавите-членки могат да предвидят прибегването до защитните средства, цитирани в параграф 1, да става след уведомяване на работодателя от страна на работника или служителя и при липсата на отговор от страна на работодателя в петнадесетдневен срок след неговото уведомяване.

Изискването за предварително уведомяване, обаче, в никакъв случай не може да бъде прилагано по отношение на случаите, цитирани в член 4, нито по отношение на работниците на срочен трудов договор или на срочно трудово правоотношение, нито по отношение на работниците или служителите, които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение.

Член 9

Заклучителни разпоредби

1. Държавите-членки приемат необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до 30 юни 1993 г. или осигуряват най-късно до тази дата социалните партньори да въведат необходимите

разпоредби със споразумение, като държавите-членки са длъжни да предприемат всички необходими мерки, които да им позволят да гарантират по всяко време постигането на резултатите, наложени от настоящата директива.

Те незабавно информират Комисията за това.

2. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да осигурят, в случаите на заварени трудови правоотношения към момента на влизане в сила на приетите от тях разпоредби, предоставянето от работодателя на работника или служителя при поискване от негова страна в срок до два месеца след поискването им, на документа или на документите, цитирани в член 3, евентуално допълнени по силата на член 4, параграф 1.

3. Когато държавите-членки приемат разпоредбите, посочени в параграф 1, последните съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

4. Държавите-членки незабавно уведомяват Комисията за мерките, които предприемат в изпълнение на настоящата директива.

Член 10

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Люксембург на 14 октомври 1991 година.

За Съвета

Председател

B. de VRIES