

31991L0533

18.10.1991

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 288/32

**NÕUKOGU DIREKTIIV,
14. oktoober 1991,
tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest**

(91/533/EMÜ)

EUROOPA ÜHENDUSTE NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Majandusühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 100,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut, ⁽¹⁾

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, ⁽²⁾

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust ⁽³⁾

ning arvestades, et:

uute töövormide areng liikmesriikides on suurendanud töösuhteliikide hulka;

nimetatud arengu tõttu on mõned liikmesriigid pidanud vajalikuks allutada töösuhted teatud vorminõuetele; nimetatud sätted on mõeldud selleks, et tagada töötajatele parem kaitse nende õiguste võimaliku rikkumise korral ning luua tööturul suurem selgus ja arusaadavus;

liikmesriikide asjaomane seadusandlus erineb oluliselt sellises põhiküsimuses nagu nõue töötajaid kirjalikult teavitada töölepingu või töösuhte peamistest tingimustest;

erinevused liikmesriikide seadustes võivad avaldada otsest mõju ühisturu toimimisele;

asutamislepingu artiklis 117 on sätestatud, et liikmesriigid on ühel meelel vajaduse suhtes edendada töötajate töötingimuste ja elatusaseme parandamist, et teha võimalikuks nende ühtlustamine, samal ajal säilitades nende paranemise;

Euroopa Ülemkogus Strasbourg'is 9. detsembril 1989. aastal 11 liikmesriigi riigipeade ja valitsusjuhtide poolt vastu võetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punktis 9 on sätestatud:

“Euroopa Ühenduse iga töötaja töötingimused peavad olema kindlaks määratud seadustes, kollektiivlepingus või töölepingus kooskõlas vastavas riigis kehtiva korraga.”;

ühenduse tasandil on vaja kehtestada üldine nõue, mille kohaselt igale töötajale tuleb anda dokument, mis sisaldab teavet tema töölepingu või töösuhte oluliste üksikasjade kohta;

silmas pidades vajadust säilitada teatud paindlikkus töösuhetes, peaks liikmesriikidel olema võimalik jätta teatud töösuhted käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja;

teavitamise kohustust võib täita kirjaliku lepingu, töölevõtukäskkirja või mõne muu dokumendi abil, või juhul kui neid pole, siis tööandja allkirjaga varustatud kirjaliku tõendi abil;

töötaja välislahetuse korral tuleb talle lisaks tema töölepingu või töösuhte peamistele tingimustele anda asjaomast teavet ka tema lähetamise kohta;

⁽¹⁾ EÜT C 24, 31.1.1991, lk 3.

⁽²⁾ EÜT C 240, 16.9.1991, lk 21.

⁽³⁾ EÜT C 159, 17.6.1991, lk 32.

kaitsmaks töötajate huve dokument kätte saada, tuleb neile kirjalikult teatada kõikidest töölepingu või töösuhte tingimuste muudatustest;

liikmesriikidel on vaja tagada, et töötajatel oleks võimalik nõuda neile käesoleva direktiiviga antud õiguste täitmist;

liikmesriigid peavad vastu võtma käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagama, et tööturu osapooled kehtestaksid vajalikud sätted vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Reguleerimisala

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõigi tasustatud töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, mis on määratletud liikmesriigis kehtivas seaduses ja/või mis kuulub liikmesriigis kehtiva seaduse reguleerimisalasse.

2. Liikmesriigid võivad sätestada, et käesolevat direktiivi ei kohaldata töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe:

- a) — mille kogu kestus ei ületa ühte kuud ja/või
— mille puhul töönaal ei ületa kaheksat tundi või
- b) mis on juhusliku ja/või spetsiifilise iseloomuga, tingimusel et sellistel juhtudel on direktiivi rakendamata jätmise õigustatav objektivistsete kaalutlustega.

Artikkel 2

Teavitamise kohustus

1. Tööandja on kohustatud teavitama töötajat, kelle suhtes käesolevat direktiivi kohaldatakse (edaspidi "töötaja"), töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest.

2. Lõikes 1 nimetatud teave peab hõlmama vähemalt järgnevat:

- a) osapoolte isikuandmed;
- b) töö tegemise koht; juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades, ning ettevõtte registrisse kantud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht;

c) i) ametinimetuse, töö keerukusaste, töö laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud, või

ii) töö lühike määratlus või kirjeldus;

d) töölepingu või töösuhte alguskuupäev;

e) ajutise töölepingu või töösuhte puhul selle eeldatav kestus;

f) tasustatava puhkuse pikkus, mida töötajal on õigus saada, või juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis selle puhkuse andmise ja määramise kord;

g) etteteatamistähtajad, millest tööandja ja töötaja peavad kinni pidama juhul, kui tööleping või töösuhe lõpetatakse, või juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis sellise etteteatamistähtaja määramise viis;

h) põhipalk, muud palga osad ja see, kui sageli palka, millele töötajal on õigus, makstakse;

i) töötaja tööpäeva või -nädala normaalpikkus;

j) kui see on asjakohane:

i) kollektiivlepingud, mis käsitlevad töötaja töötingimusi;

ii) väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -institutsioonide sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisinstitutsiooni nimetus.

3. Kui see on asjakohane, siis võib lõike 2 punktides f, g, h ja i nimetatud teave esitada viidetege õigus- ja haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, mis käsitlevad neid küsimusi.

Artikkel 3

Teavitamismahendid

1. Artikli 2 lõikes 2 nimetatud teave võib töötajale anda hiljemalt kahe kuu möödudes tema tööleasumisest:

a) kirjalikus töölepingus ja/või

b) töölevõtukäskkirjas ja/või

c) ühes või mitmes kirjalikus dokumendis, kui üks nendest dokumentidest sisaldab vähemalt kogu artikli 2 lõike 2 punktides a, b, c, d, h ja i nimetatud teavet.

2. Kui töötajale ei anta ettenähtud tähtaja jooksul üle mitte ühtegi lõikes 1 nimetatud dokumentidest, on tööandja kohustatud andma töötajale hiljemalt kahe kuu jooksul tema tööleasumisest kirjaliku tõendi, millel on tööandja allkiri ning mis sisaldab vähemalt artikli 2 lõikes 2 nimetatud teavet.

Kui lõikes 1 nimetatud dokument või dokumendid sisaldavad ainult osa nõutavast teabest, tuleb ülejäänud teave esitada käesoleva lõike esimeses lõigus ettenähtud tõendis.

3. Kui tööleping või töösuhe lõpeb enne, kui möödub kaks kuud töö alustamise kuupäevast, tuleb artiklis 2 ja käesolevas artiklis ettenähtud teave teha töötajale kättesaadavaks hiljemalt nimetatud perioodi lõpuks.

Artikkel 4

Välislähetuses olevad töötajad

1. Kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes teises riigis või riikides, kui see liikmesriik, mille seaduse ja/või tava järgi on tööleping või töösuhe reguleeritud, peavad artiklis 3 nimetatud dokument või dokumendid olema töötaja käes enne tema ärasõitu ning need peavad sisaldama vähemalt järgmist lisateavet:

- a) välislähetuse kestus;
- b) palga maksimisel kasutatav vääring;
- c) kui see on asjakohane, siis välismaal töötamise ajal rahas või loonustasuna saadavad soodustused;
- d) kui see on asjakohane, siis tingimused, mis on seotud töötaja välislähetusest tagasipöördumisega.

2. Kui see on asjakohane, siis võib lõike 1 punktides b ja c nimetatud teabe esitada viidetega õigus- või haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, mis käsitlevad neid küsimusi.

3. Lõikeid 1 ja 2 ei kohaldata juhul, kui töö kestus väljaspool riiki, mille seaduse ja/või tava järgi on tööleping või töösuhe reguleeritud, on üks kuu või vähem.

Artikkel 5

Töölepingu või töösuhete aspektide muutmine

1. Igasuguste artikli 2 lõikes 2 ja artikli 4 lõikes 1 nimetatud üksikasjade muutmise aluseks peab olema tööandja poolt töötajale antav kirjalik dokument, mille tööandja peab andma töötajale esimesel võimalusel ning hiljemalt ühe kuu möödudes kõnealuse muudatuse jõustumisest.

2. Lõikes 1 nimetatud kirjalik dokument ei ole kohustuslik, kui tehakse muudatusi õigus- ja haldusnormides või põhikirjasätetes

või kollektiivlepingutes, mida mainivad artiklis 3 viidatud dokumendid, mida on täiendatud vastavalt artikli 4 lõikele 1, kui see on asjakohane.

Artikkel 6

Töölepingu või töösuhete vorm ja selle olemasolu tõendamine ning menetluskord

Käesolev direktiiv ei piira riigi seadust ja tava seoses:

- töölepingu või töösuhete vormiga,
- töölepingu või töösuhete olemasolu ja sisu tõendamiseks,
- asjakohase menetluskorraga.

Artikkel 7

Soodsamad sätted

Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide eesõigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate lepingutingimuste kohaldamist.

Artikkel 8

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmeid võimaldamaks töötajatel, kes leiavad, et neid on käesolevas direktiivis sätestatud nõuete eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole.

2. Liikmesriigid võivad sätestada, et lõikes 1 nimetatud õiguste kaitset saab kasutada ainult juhul, kui töötaja teatab nendest tööandjale ning tööandja ei ole vastanud 15 päeva jooksul alates teatamisest.

Eelnevat teatamist ei või mingil juhul nõuda artiklis 4 nimetatud juhtudel töötajate puhul, kellel on ajutine tööleping või töösuhe, ja töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle.

Artikkel 9

Lõppsätted

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 30. juuniks 1993 või tagavad, et tööandjate ja töötajate esindajad rakendavad nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on

kohus tatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused.

Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et juhul kui olemasolevate töösuhete käigus hakkavad kehtima nende poolt vastu võetud sätted, annab tööandja töötajale taotluse korral kahe kuu jooksul alates taotluse saamisest ükskõik millised artiklis 3 nimetatud dokumendid, mida on täiendatud vastavalt artikli 4 lõikele 1, kui see on asjakohane.

3. Kui liikmesriigid võtavad lõikes 1 nimetatud meetmed, lisavad nad nende meetmete ametliku avaldamise korral nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

4. Liikmesriigid teatavad komisjonile viivitamata meetmetest, mida nad käesoleva direktiivi rakendamiseks võtavad.

Artikkel 10

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Luxembourg, 14. oktoober 1991

Nõukogu nimel

eesistuja

B. de VRIES