

391L0533

N:o L 288/32

EUROOPAN YHTEISÖJEN VIRALLINEN LEHTI

18.10.91

NEUVOSTON DIREKTIIVI,

annettu 14 päivänä lokakuuta 1991,

työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista

(91/533/ETY)

EUROOPAN YHTEISÖJEN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan talousyhteisön perustamisso-
pimuksen ja erityisesti sen 100 artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen⁽¹⁾,

ottaa huomioon Euroopan parlamentin lausunnon⁽²⁾,

ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon⁽³⁾,

sekä katsoo, että

uusien työmuotojen kehitys jäsenvaltioissa on johtanut
työsuhteiden muotojen lisääntymiseen,

tämän kehityksen johdosta eräät jäsenvaltiot ovat katso-
neet tarpeelliseksi asettaa työsuhteille muodollisia vaati-
muksia; näiden määräysten on tarkoitus parantaa palkat-
tujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien louk-
kauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta,

jäsenvaltioiden asianomaiset lainsäädännöt poikkeavat
huomattavasti toisistaan sellaisissa olennaisissa kohdissa,
kuten vaatimuksessa ilmoittaa palkatulle työntekijälle
kirjallisesti työsopimuksen tai työsuhteen keskeiset
kohdat,

jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen välisillä eroilla voi olla
välitön vaikutus yhteismarkkinoiden toimintaan,

perustamisso-
pimuksen 117 artiklassa määrätään, että jä-
senvaltiot tarvittaessa sopivat työntekijöiden elin- ja
työolojen kohentamisen edistämisestä siten, että olojen
yhtenäistäminen niitä kohennettaessa on mahdollista,

yhteisön 11 jäsenvaltion ja hallituksen päämiesten 9 päi-
vänä joulukuuta 1989 Strasbourgin Eurooppa-neuvos-
tossa hyväksymä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuk-
sia koskevan yhteisön peruskirjan 9 kohta kuuluu:

”Euroopan yhteisön jokaisen palkatun työntekijän
työehdot on määriteltävä laissa, kollektiivisopimuk-
sessa tai työsopimuksessa kunkin maan soveltaman
käytännön mukaisesti.”;

yhteisön tasolla on tarpeellista asettaa yleinen vaatimus,
että jokaiselle palkatulle työntekijälle on annettava asia-
kirja, josta käyvät ilmi tiedot hänen työsopimuksensa tai
työsuhteensa keskeisistä kohdista,

jäsenvaltiot voivat, ottaen huomioon tarve säilyttää tietty
joustavuus työsuhteissa, jättää tietyt määritellyt työ-
suhteet tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle,

tiedonantovelvollisuus voidaan täyttää antamalla kirjalli-
nen sopimus, työhönottoasiakirja tai muu asiakirja tai
useampia muita asiakirjoja tai, jos näitä ei anneta, työ-
nantajan allekirjoittama kirjallinen ilmoitus,

on varmistettava, että ulkomaille lähetettävälle palkatulle
työntekijälle on ilmoitettu työsopimuksen tai työsuhteen
keskeisten kohtien lisäksi merkitykselliset ulkomaan työ-
kentelyyn liittyvät ehdot,

⁽¹⁾ EGT nr C 24, 31.1.1991, s. 3

⁽²⁾ EGT nr C 240, 16.9.1991, s. 21

⁽³⁾ EGT nr C 159, 17.6.1991, s. 32

kaikki työsopimuksen tai työsuhteen keskeisiä kohtia koskevat muutokset on ilmoitettava palkatuille työntekijöille kirjallisesti, jotta heidän etuaan saada asiakirja voitaisiin suojella,

on välttämätöntä, että jäsenvaltiot voivat taata palkatuille työntekijöille mahdollisuuden vaatia tämän direktiivin myöntämiä oikeuksia, ja

jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet tekevät sopimuksia vaadittujen määräysten soveltamisesta; jäsenvaltioiden velvollisuutena on toteuttaa tarpeelliset toimenpiteet, jotta tässä direktiivissä säädetty lopputulos voidaan taata kaikissa tapauksissa.

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan jokaiseen palkattuun työntekijään, jolla on jäsenvaltion voimassa olevassa laissa määritelty ja/tai säädetty työsopimus tai työsuhde.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin työntekijöihin, joiden työsopimus tai työsuhde:

- a) — kestää kokonaisuudessaan enintään yhden kuukauden,
ja/tai
— joiden viikottainen työaika on enintään kahdeksan tuntia
tai
- b) on luonteeltaan satunnainen ja/tai erityislaatuinen ja jonka soveltamatta jättäminen on objektiivisesti harkitun oikeutettua.

2 artikla

Tiedottamisvelvollisuus

1. Työnantaja on velvollinen antamaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvan palkatun työntekijän, josta jäljempänä käytetään nimitystä ”työntekijä”, tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen tietojen tulee sisältää vähintään seuraavat asiat:

- a) osapuolten henkilöllisyys;
- b) työn suorittamispaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työn suorittamispaikkaa ei ole, periaate, että työntekijä työskentelee eri kohteissa sekä työnantajan liike-

toiminnan kotipaikka tai, tarvittaessa, työnantajan kotipaikka;

- c) i) sen työn nimike, taso, luonne tai laatu, jota suoritetaan työntekijä on palkattu; tai
ii) työstä lyhyt määritelmä tai kuvaus
- d) työsopimuksen tai työsuhteen alkamispäivä;
- e) jos työsopimus tai työsuhde on tilapäinen, sen arvioitu kesto;
- f) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida määritellä tietoa annettaessa, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti tällainen loma määräytyy ja siitä päätetään;
- g) niiden irtisanomisaikojen pituudet, joita työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsopimuksen tai työsuhteen päättyessä tai, jos niitä ei voida määritellä tietoa annettaessa, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti irtisanomisajat määräytyvät;
- h) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä se, kuinka usein palkka, johon työntekijä on oikeutettu, maksetaan
- i) työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus;
- j) tarvittaessa;
 - i) viittaus niihin kollektiivisopimuksiin, jotka säätelevät työntekijän työehtoja;
tai
 - ii) sen toimivaltaisen toimielimen tai toimivaltaisen järjestön nimi, joka on solminut kollektiivisopimuksen, jos on kyse sellaisten erityisten toimielimien tai järjestöjen yrityksen ulkopuolella solmitta kollektiivisopimuksista, joissa työmarkkinaosapuolet ovat tasapuolisesti edustettuina.

3. Edellä 2 kohdan f, g, h ja i alakohdassa tarkoitettujen tietojen voidaan mahdollisuuksien mukaan antaa viittamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai kollektiivisopimuksiin, jotka säätelevät kyseisiä kohtia.

3 artikla

Tiedottamistavat

1. Edellä 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen tietojen on annettava työntekijälle viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta:

- a) kirjallisessa työsopimuksessa ja/tai
- b) työhönottoasiakirjassa; ja/tai
- c) yhdessä tai useammassa muussa asiakirjassa, joista yksi sisältää vähintään kaikki 2 artiklan 2 kohdan a, b, c, d, h ja i alakohdassa tarkoitettujen tietojen.

2. Jos työntekijälle ei määräajan kuluessa ole annettu mitään 1 kohdassa mainituista asiakirjoista, työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle viimeistään kaksi kuukautta työsuhteen alkamisen jälkeen kirjallisen, allekirjoittamansa ilmoituksen, josta ilmenevät vähintään kaikki 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettut tiedot.

Jos 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja tai tarkoitettut asiakirjat sisältävät vain osan vaadituista tiedoista, on tämän kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettussa kirjallisessa ilmoituksessa oltava puuttuvat tiedot.

3. Jos työsopimus tai työsuhde päättyy ennen kuin kaksi kuukautta on kulunut töiden aloittamisesta, on tässä ja 2 artiklassa tarkoitettujen tietojen oltava työntekijän käytössä viimeistään tämän määräajan päättyessä.

4 artikla

Työnteke ulkomailla

1. Jos työntekijä on velvollinen työskentelemään yhdessä tai useammassa maassa sen jäsenvaltion ulkopuolella, jonka lait ja/tai käytäntö säätelevät työsopimusta tai työsuhdetta, on 3 artiklassa tarkoitettujen asiakirjan tai tarkoitettujen asiakirjojen oltava työntekijän hallussa ennen hänen lähtöään ja sisällettävä vähintään seuraavat lisätiedot:

- a) ulkomailla työskentelyn kesto;
- b) palkanmaksussa käytettävä valuutta;
- c) tarvittaessa ulkomailla saatavat rahalliset edut tai luontaisedut;
- d) tarvittaessa työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot.

2. Edellä 1 kohdan b ja c alakohdassa tarkoitettut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin määräyksiin tai lakisääteisiin säännöksiin taikka kollektiivisopimuksiin.

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, ei sovelleta, jos työskentely sen maan ulkopuolella, jonka lait ja/tai käytäntö säätelevät sopimusta tai työsuhdetta, kestää enintään kuukauden.

5 artikla

Työsopimuksen tai työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen asiakirja jokaisesta 2 artiklan 2 kohdassa ja 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen seikan muutoksesta mahdollisimman pian ja viimeistään kuukauden kuluessa muutosten voimaan tulosta.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja ei ole pakollinen silloin, kun muutetaan niitä lakeja, asetuksia ja hallinnollisia tai lakisääteisiä määräyksiä taikka kollektiivisopimuksia, joihin 3 artiklassa tarkoitetuissa asiakirjoissa, tarvittaessa täydennettynä 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti, viitataan.

6 artikla

Työsopimuksen tai työsuhteen muoto ja todistus sen olemassaolosta sekä menettelytapasäännöt

Tämä direktiivi ei rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat:

- työsuhteen tai työsuhteen muotoa,
- työsuhteen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista,
- sovellettavia menettelytapasääntöjä.

7 artikla

Edullisemmat määräykset

Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai antaa työntekijöiden kannalta edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai kannustaa tai sallia työntekijöiden kannalta suotuisampien sopimusten käyttöä.

8 artikla

Oikeuksien puolustaminen

1. Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, joka katsoo joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin säännösten laiminlyönnin vuoksi, voi hakea oikeudellista suojaa, saatettuaan mahdollisesti asian ensin muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa tarkoitettujen oikeusjärjestyksien edellytyksenä on, että työntekijä on ensin tehnyt huomautuksen työnantajalle eikä työnantaja ole 15 päivän kuluessa vastannut huomautukseen.

Kuitenkaan ei voida vaatia, että edeltävä huomautus on tehty, jos on kyse 4 artiklassa tarkoitetuista tapauksista, työntekijöistä, joilla on tilapäinen työsopimus tai työsuhde tai työntekijöistä, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske.

9 artikla

Loppusäännökset

1. Jäsenvaltioiden on saatettava voimaan tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallin-

nolliset määräykset viimeistään 30 päivänä kesäkuuta 1993 tai taattava viimeistään kyseisenä päivänä, että työnantajien ja työntekijöiden edustajat tekevät sopimuksia vaadittujen määräysten soveltamisesta. Jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta tässä direktiivissä säädetty lopputulos voidaan taata joka tilanteessa.

Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet taatakseen, että jos työsopimus tai työsuhde on voimassa, kun jäsenvaltioiden antamat säädökset tulevat voimaan, työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta 3 artiklassa tarkoitetun asiakirjan tai tarkoitetut asiakirjat, tarvittaessa täydennettynä 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

3. Jäsenvaltioiden antamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niitä viral-

lisesti julkaistaessa niihin on liitettävä viittaus tähän direktiiviin. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

4. Jäsenvaltioiden on viipymättä ilmoitettava komissiolle tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi toteuttamistaan toimenpiteistä.

10 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Luxemburgissa 14 päivänä lokakuuta 1991.

Newvoston puolesta

Puheenjohtaja

B. de VRIES