

31991L0533

1991 10 18

EUROPOS BENDRIJŲ OFICIALUSIS LEIDINYS

L 288/32

TARYBOS DIREKTYVA
1991 m. spalio 14 d.
dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas

(91/533/EEB)

EUROPOS BENDRIJŲ TARYBA,

atsižvelgdama į Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartį, ir ypač į jos 100 straipsnį,

atsižvelgdama į Komisijos pasiūlymą ⁽¹⁾,

atsižvelgdama į Europos Parlamento nuomonę ⁽²⁾,

atsižvelgdama į Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽³⁾,

kadangi valstybėse narėse kuriantis naujoms darbo formoms padidėjo darbo santykių įvairovė;

kadangi kai kurios valstybės narės, susidūrusios su šiuo reiškiniu, nusprendė, jog darbo santykiams būtina nustatyti oficialius reikalavimus; kadangi šios nuostatos yra skirtos darbuotojams, siekiant juos geriau apsaugoti nuo galimo jų teisių pažeidimo ir padidinti darbo rinkos atvirumą;

kadangi gerokai skiriasi atskirų valstybių narių teisės aktai tokiais svarbiais aspektais, kaip reikalavimas raštu informuoti darbuotojus apie pagrindines sutartis arba darbo santykių sąlygas;

kadangi valstybių narių teisės aktų skirtumai gali tiesiogiai atsiliepti bendrosios rinkos veikimui;

kadangi Sutarties 117 straipsnyje nustatyta, jog valstybės narės turi susitarti dėl būtinybės skatinti kurti geresnes darbuotojų darbo sąlygas ir kelti jų gyvenimo lygį, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo;

kadangi 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre Europos Vadovų Tarybos 11 valstybių narių valstybės ir vyriausybės vadovų priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 9 punkte nustatyta, kad:

„Kiekvieno Europos bendrijos darbuotojo darbo sąlygos pagal kiekvienoje šalyje taikomą tvarką nustatomos teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje.“;

kadangi Bendrijos mastu būtina įtvirtinti bendrą reikalavimą, jog kiekvienas darbuotojas privalo gauti dokumentą, informuojantį apie esmines jo sutartis arba darbo santykių sąlygas;

kadangi, atsižvelgiant į būtinybę išlaikyti tam tikrą darbo santykių lankstumą, valstybėms narėms turėtų būti palikta galimybė tam tikrais ribotais atvejais darbo santykiams netaikyti šios direktyvos nuostatų;

kadangi pareiga teikti informaciją gali būti vykdoma sudarant rašytinę sutartį, paskyrimo į darbą rašte arba viename ar keliuose kitokiuose dokumentuose, o jeigu jų nėra, — rašytinėje pažymoje, kurią pasirašo darbdavys;

kadangi siunčiamas dirbti į užsienį darbuotojas, be informacijos apie esmines sutartis arba jo darbo santykių sąlygas, turi gauti ir kitą svarbią informaciją apie savo paskyrimą;

⁽¹⁾ OL C 24, 1991 1 31, p. 3.

⁽²⁾ OL C 240, 1991 9 16, p. 21.

⁽³⁾ OL C 159, 1991 6 17, p. 32.

kadangi, siekiant apsaugoti darbuotojų interesus, susijusius su dokumento gavimu, apie visus esminių sutarties ar darbo santykių sąlygų pakeitimus jiems turi būti pranešama raštu;

kadangi valstybės narės privalo užtikrinti, kad darbuotojai galės reikalauti šia direktyva jiems suteiktų teisių realizavimo;

kadangi valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais turi įtvirtinti nuostatas, būtinas, kad būtų pradėta laikytis šios direktyvos, arba privalo užtikrinti, kad darbdaviai ir darbuotojai reikiamas nuostatas įtvirtintų tarpusavio susitarimu; šiuo atveju valstybės narės įpareigojamos imtis reikiamų priemonių, leidžiančių joms visuomet užtikrinti, jog bus pasiekti šios direktyvos nustatyti rezultatai,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Taikymo sritis

1. Ši direktyva taikoma kiekvienam atlyginimą gaunančiam darbuotojui, turinčiam valstybėje narėje galiojančių teisės aktų apibrėžtą ir (arba) jų reglamentuotą sutartį arba darbo santykius.

2. Valstybės narės gali nustatyti, kad šios direktyvos nuostatos netaikomos darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai:

- a) — iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) — darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas arba
- b) yra nenuolatinio ir (arba) specifinio pobūdžio, jei šiuo atveju direktyvos netaikymas pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių.

2 straipsnis

Pareiga teikti informaciją

1. Darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją, kuriam yra taikoma ši direktyva (toliau — darbuotojas), apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus.

2. Šio straipsnio 1 dalyje minima informacija apima ne mažiau kaip:

- a) abiejų šalių tapatybes;
- b) darbo vietą; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose, taip pat darbdavio veiklos registruota vieta arba atitinkamais atvejais, — jo nuolatinė gyvenamoji vieta;

c) i) darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją arba

ii) trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašymą ar jo apibūdinimą;

d) sutarties ar darbo santykių pradžios datą;

e) terminuotos sutarties arba darbo santykių atveju, — jų trukmę;

f) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;

g) išpėjimo terminų trukmę, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei sutartis arba darbo santykiai bus nutraukiami; kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodomas tokių išpėjimo terminų nustatymo metodas;

h) darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą;

i) normalios darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmę;

j) reikiamais atvejais:

i) darbuotojo darbo sąlygas nustatančias kolektyvines sutartis,

arba

ii) kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, kompetentingos įstaigos ar institucijos, su kuria sudarytos sutartys, pavadinimą.

3. Šio straipsnio 2 dalies f, g, h ir i punktuose minima informacija tam tikrais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis.

3 straipsnis

Informavimo būdai

1. 2 straipsnio 2 dalyje minima informacija ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pateikiama darbuotojui:

a) rašytinės darbo sutarties ir (arba)

b) priėmimo į darbą rašto ir (arba)

c) vieno ar daugiau rašytinių dokumentų forma, jeigu viename iš šių dokumentų pateikiama bent visa 2 straipsnio 2 dalies a, b, c, d, h ir i punktuose išvardyta informacija.

2. Jeigu darbuotojui per nustatytą terminą neįteikiami jokie 1 dalyje minimi dokumentai, darbdavys privalo darbuotojui ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios įteikti savo pasirašytą rašytinį pareiškimą, kuriame būtų pateikta bent 2 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija.

Kai 1 dalyje minimame dokumente (dokumentuose) pateikiama tik dalis būtinos informacijos, likusi informacija pateikiama 2 dalies pirmoje pastraipoje minimame rašytiniame pareiškime.

3. Jeigu sutartis arba darbo santykiai baigiasi anksčiau nei nustatytas dviejų mėnesių nuo darbo pradžios terminas, 2 straipsnyje ir šiame straipsnyje numatyta informacija darbuotojui pateikiama vėliausiai šio termino pabaigoje.

4 straipsnis

Užsienyje dirbantys darbuotojai

1. Jeigu valstybė (valstybės), kurioje (kuriose) darbuotojui reikia dirbti, nėra valstybė narė, kurios teisės aktai ir (arba) praktika reglamentuoja jo sutartį arba darbo santykius, darbuotojui prieš išvykstant turi būti įteikti 3 straipsnyje minimi dokumentai (dokumentas), kuriuose papildomai nurodoma bent:

- a) darbo užsienyje trukmė;
- b) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis;
- c) atitinkamais atvejais — išmokos pinigais ar natūra, skirtos už darbą užsienyje;
- d) atitinkamais atvejais — darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygos.

2. 1 dalies b ir c punktuose minima informacija atitinkamais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus ar kolektyvines sutartis.

3. 1 ir 2 dalys netaikomos, kai darbo užsienio valstybėje, kurios įstatymai reglamentuoja sutartį ar darbo santykius, trukmė yra vienas mėnuo ar mažiau.

5 straipsnis

Sutarties arba darbo santykių pakeitimai

1. Visi 2 straipsnio 2 dalyje ir 4 straipsnio 1 dalyje išvardytų elementų pakeitimai įforminami rašytiniu dokumentu, kurį darbdavys įteikia darbuotojui kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo to pakeitimo įsigaliojimo.

2. 1 dalyje minimas rašytinis dokumentas nėra privalomas, kai pasikeičia įstatymai ir kiti teisės aktai ar kolektyvinės sutartys,

kurios yra nurodytos 3 straipsnyje išvardytuose dokumentuose, papildytuose, atitinkamais atvejais, pagal 4 straipsnio 1 dalies reikalavimus.

6 straipsnis

Sutarties arba darbo santykių forma ir jų egzistavimo įrodymas bei procedūrinės taisyklės

Ši direktyva nepažeidžia valstybės narės nacionalinės teisės aktų ir praktikos, susijusios su:

- sutarties arba darbo santykių forma,
- sutarties arba darbo santykių egzistavimo ir jų turinio įrodymu,
- atitinkamomis procedūrinėmis taisyklėmis.

7 straipsnis

Palankesnės nuostatos

Ši direktyva nedaro jokios įtakos valstybių narių teisei priimti ar taikyti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus bei skatinti arba leisti taikyti susitarimus, kurie yra palankesni darbuotojams.

8 straipsnis

Teisių gynimas

1. Valstybės narės savo nacionalinėse teisės sistemose numato priemones, sudarančias sąlygas visiems darbuotojams, manantiems, kad jų teisės buvo pažeistos dėl pareigų pagal šią direktyvą nevykdymo, pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasiūdokus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.

2. Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojas įgyja teisę naudotis 1 dalyje nurodytomis savo teisių gynimo priemonėmis tuomet, kai darbuotojas praneša apie savo pretenziją darbdaviui ir darbdavys per 15 dienų neatsako į darbuotojo šiam pateiktą pranešimą.

Tačiau formalumo dėl išankstinio pranešimo negali būti reikalaujama 4 straipsnyje išvardytais atvejais nei darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai yra terminuoti, nei darbuotojams, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis arba su darbo santykiais susijusios kolektyvinės sutartys.

9 straipsnis

Baigiamosios nuostatos

1. Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 1993 m. birželio 30 d., arba užtikrina, kad iki šios datos darbdavių ir darbuotojų atstovai reikiamas nuostatas įtvirtintų

susitarimu; šiuo atveju valstybės narės įpareigojamos imtis reikiamų priemonių, leidžiančių joms visuomet užtikrinti, kad bus pasiekti šios direktyvos nustatyti rezultatai.

Apie tai valstybės narės nedelsdamos praneša Komisijai.

2. Valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad, jų priimamų priemonių įsigaliojimo momentu, jei egzistuoja darbo santykiai, darbdavys darbuotojo prašymu per du mėnesius nuo šio prašymo gavimo pateiktų darbuotojui visus 3 straipsnyje išvardytus dokumentus, atitinkamais atvejais — papildytus pagal 4 straipsnio 1 dalies reikalavimus.

3. Valstybės narės, tvirtindamos 1 dalyje nurodytas priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

4. Valstybės narės informuoja Komisiją apie priemones, kurių imasi šiai direktyvai įgyvendinti.

10 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Liuksemburge, 1991 m. spalio 14 d.

Tarybos vardu

Pirmininkas

B. DE VRIES