

31991L0533

18.10.1991

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 288/32

DYREKTYWA RADY
z dnia 14 października 1991 r.
w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników
o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy

(91/533/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 100,

uwzględniając wniosek Komisji ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

rozwój nowych form pracy w Państwach Członkowskich prowadzi do wzrostu liczby rodzajów stosunku pracy;

w obliczu tego rozwoju niektóre Państwa Członkowskie uznają za niezbędne podporządkowanie stosunków pracy wymogom formalnym; owe postanowienia mają na celu zapewnienie pracownikom lepszej ochrony przed możliwymi naruszeniami ich praw i stworzenie większej przejrzystości na rynku pracy;

stosowne ustawodawstwo Państw Członkowskich różni się znacznie w tak podstawowych punktach jak wymóg pisemnego informowania pracowników o głównych warunkach umowy o pracę czy stosunku pracy;

różnice w ustawodawstwie Państw Członkowskich mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie wspólnego rynku;

artykuł 117 Traktatu przewiduje, że Państwa Członkowskie są zgodne co do konieczności polepszania warunków pracy i poprawy poziomu życia pracowników, umożliwiając ich ujednoczenie przy równoczesnym utrzymaniu postępu;

punkt 9 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjętej podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu 9 grudnia 1989 r. przez głowy państw i rządów jedenastu Państw Członkowskich stanowi, że:

„Warunki zatrudnienia każdego pracownika Wspólnoty Europejskiej powinny być określone w ustawodawstwie, w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę, zgodnie z przepisami właściwymi dla każdego kraju”;

niezbędne jest utworzenie na szczeblu Wspólnoty ogólnego obowiązku przekazania każdemu pracownikowi dokumentu zawierającego informacje o istotnych składnikach jego umowy o pracę lub stosunku pracy;

ze względu na konieczność zachowania pewnego poziomu elastyczności w stosunkach pracy Państwa Członkowskie powinny mieć prawo wyłączenia pewnych określonych rodzajów stosunku pracy z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy;

obowiązek informowania może być spełniony w drodze pisemnej umowy, pisma angażującego, innego dokumentu lub w razie ich braku, pisemnego oświadczenia podpisanego przez pracodawcę;

w przypadku skierowania pracownika do pracy za granicę musi on otrzymać dodatkowo do podstawowych warunków jego umowy o pracę lub stosunku pracy właściwe informacje związane z jego oddelegowaniem;

⁽¹⁾ Dz.U. C 24 z 31.1.1991, str. 3.

⁽²⁾ Dz.U. C 240 z 16.9.1991, str. 21.

⁽³⁾ Dz.U. C 159 z 17.6.1991, str. 32.

w celu ochrony interesów pracowników w zakresie otrzymywania dokumentów wszelkie zmiany dotyczące głównych warunków umowy o pracę lub stosunku pracy powinny być na piśmie przedstawiane pracownikowi;

niezbędne jest, aby Państwa Członkowskie zagwarantowały pracownikom możliwość dochodzenia praw przyznanych im przez niniejszą dyrektywę;

Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewnią, że pracodawcy i pracownicy ustalą niezbędne postanowienia w drodze układu, przy czym Państwa Członkowskie powinny podjąć niezbędne działania umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie wyników nałożonych przez niniejszą dyrektywę,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Zakres zastosowania

1. Niniejsza dyrektywa dotyczy każdego pracownika mającego umowę o pracę lub pozostającego w stosunku pracy określonym przez obowiązującą w Państwie Członkowskim ustawę jak i/lub podlegającym obowiązującej w Państwie Członkowskim ustawie.

2. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że niniejsza dyrektywa nie będzie dotyczyć pracowników mających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy:

- a) — którego łączna raz/lub— długość nie przekracza jednego miesiąca, oraz/lub
— długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin; lub
- b) który ma charakter dorywczy i/lub specjalny, pod warunkiem że w takich przypadkach niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych.

Artykuł 2

Obowiązek przekazywania informacji

1. Pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania pracownika, którego dotyczy niniejsza dyrektywa, o zasadniczych aspektach umowy lub stosunku pracy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, będą co najmniej obejmować następujące elementy:

- a) dane personalne stron;
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach, oraz podanie miejsca rejestracji firmy lub adresu pracodawcy;

- c) i) tytuł, stopień, charakter lub kategoria pracy, do której pracownik jest zatrudniony;

lub

- ii) krótka charakterystyka lub opis pracy;

- d) data zawarcia umowy lub rozpoczęcia stosunku pracy;
- e) w przypadku czasowej umowy lub stosunku pracy spodziewana długość trwania tej umowy lub stosunku pracy;
- f) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony, lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- g) długość okresów wypowiedzenia, przestrzeganych przez pracodawcę i pracownika, w przypadku zakończenia umowy i stosunku pracy, lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, sposoby określania takich okresów wypowiedzenia;

- h) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;

- i) długość normalnego dnia lub tygodnia pracy pracownika;

- j) tam gdzie ma to zastosowanie;

- i) układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika;

lub

- ii) w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje nazwa kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 litery f), g), h) oraz i), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach.

Artykuł 3

Sposoby informowania

1. Informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2, mogą być przekazane pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, w formie:

- a) pisemnej umowy o pracę; i/lub

- b) pisma angażującego; oraz/lub

- c) jednego lub kilku innych pisemnych dokumentów, gdzie przynajmniej jeden z tych dokumentów zawiera wszystkie informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2 lit. a), b), c), d), h) oraz i).

2. Jeżeli żaden z dokumentów, o których mowa w ust. 1, nie jest dostarczony pracownikowi w określonym terminie, pracodawca będzie zobowiązany wydać pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, pisemną deklarację podpisaną przez pracodawcę i zawierającą przynajmniej informacje, o jakich mowa w art. 2 ust. 2.

Jeżeli dokument(-y), o którym mowa w ust. 1, zawiera(-ją) tylko część wymaganych informacji, pisemna deklaracja, wymieniona w pierwszym akapicie niniejszego ustępu, powinna obejmować pozostałe informacje.

3. Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy dobiega końca przed upływem okresu dwóch miesięcy od daty podjęcia pracy, informacje, o których mowa w art. 2 i w niniejszym artykule, powinny być udostępnione pracownikowi przynajmniej do końca tego okresu.

Artykuł 4

Pracownicy kierowani do pracy za granicę

1. Jeżeli od pracownika wymaga się pracy w państwie lub państwach innych niż Państwo Członkowskie, którego ustawodawstwo i/lub praktyka reguluje umowę o pracę lub stosunek pracy, dokument(-y), o jakim mowa w art. 3, powinien być w posiadaniu pracownika przed jego wyjazdem oraz zawierać przynajmniej następujące informacje dodatkowe:

- a) czas trwania zatrudnienia za granicą;
- b) waluta, w której wynagrodzenie ma być wypłacane;
- c) tam gdzie ma to zastosowanie, świadczenia pieniężne lub w naturze, związane z zatrudnieniem za granicą;
- d) tam gdzie ma to zastosowanie, warunki repatriacji pracownika.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a) i c), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia się do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do umów zbiorowych regulujących owe szczególne punkty.

3. Ustępy 1 i 2 nie będą obowiązywać, jeżeli czas trwania zatrudnienia poza krajem, którego ustawodawstwo i/lub praktyka regulują umowę o pracę lub stosunek pracy, wynosi jeden miesiąc lub mniej.

Artykuł 5

Zmiany aspektów umowy o pracę lub stosunku pracy

1. Wszelkie zmiany danych, określonych w art. 2 ust. 2 oraz art. 4 ust. 1, powinny być przedmiotem pisemnego dokumentu przekazanego pracownikowi przez pracodawcę przy najbliższej okazji, ale nie później niż jeden miesiąc od daty wejścia w życie tych zmian.

2. Pisemny dokument, o którym mowa w ust. 1, nie będzie obowiązkowy w przypadku zmiany ustaw, rozporządzeń, przepisów administracyjnych lub statutowych albo umów zbiorowych wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 3, uzupełnionych, w razie potrzeby, zgodnie z art. 4 ust. 1.

Artykuł 6

Forma i dowód istnienia umowy o pracę lub stosunku pracy oraz zasady proceduralne

Niniejsza dyrektywa nie będzie mieć wpływu na krajowe ustawodawstwo i praktykę dotyczącą:

- formy umowy o pracę lub stosunku pracy,
- dowodu na istnienie i treść umowy o pracę lub stosunku pracy,
- właściwych zasad proceduralnych.

Artykuł 7

Korzystniejsze przepisy

Niniejsza dyrektywa nie narusza wyłącznego prawa Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, korzystniejszych dla pracowników, ani do popierania lub zezwalania na stosowanie korzystniejszych dla pracowników postanowień układowych.

Artykuł 8

Ochrona praw

1. Państwa Członkowskie wprowadzą do swoich krajowych systemów prawnych konieczne środki umożliwiające wszystkim pracownikom, którzy czują się poszkodowani na skutek niedopełnienia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej, po ewentualnym odwołaniu się do innych kompetentnych organów.

2. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem dostępu do środków odwoławczych, o których mowa w ust. 1, jest zawiadomienie pracodawcy przez pracownika oraz brak reakcji pracodawcy w ciągu 15 dni od zawiadomienia.

Jednakże tryb uprzedniego zawiadomienia nie musi być zastosowany w przypadku określonym w art. 4 lub w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie czasowej umowy lub stosunku pracy, albo gdy stosunek pracy pracownika nie jest objęty układami zbiorowymi.

Artykuł 9

Przepisy końcowe

1. Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wprowadzenia w życie niniejszej dyrektywy przed dniem 30 czerwca 1993 r. lub zapewnią, że do tej daty przedstawiciele pracodawców

i pracowników wprowadzą wymagane postanowienia w drodze porozumienia, przy jednoczesnym zobligowaniu Państw Członkowskich do podjęcia niezbędnych działań umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie.

Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

2. Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki dla zapewnienia, iż w przypadku stosunków pracy istniejących w czasie wejścia w życie postanowień, które wdrażają, pracodawca przekaże pracownikowi, na jego prośbę, w ciągu dwóch miesięcy wszelkie dokumenty, o jakich mowa w art. 3, uzupełnione, w razie potrzeby, zgodnie z art. 4 ust. 1.

3. W przypadku wprowadzenia w życie przez Państwa Członkowskie środków, o których mowa w ust. 1, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno

towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

4. Państwa Członkowskie poinformują bezzwłocznie Komisję o podejmowanych środkach w celu wprowadzenia w życie niniejszej dyrektywy.

Artykuł 10

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 14 października 1991 r.

W imieniu Rady

B. DE VRIES

Przewodniczący