

31991L0533

18.10.1991

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 288/32

SMERNICA RADY
zo 14. októbra 1991
o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu
alebo na pracovno-právny vzťah

(91/533/EHS)

RADA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, najmä na jej článok 100,

so zreteľom na návrh Komisie ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu ⁽²⁾,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽³⁾,

keďže rozvoj nových foriem práce v členských štátoch viedol k zvýšeniu počtu druhov pracovno-právnych vzťahov;

keďže v reakcii na tento vývoj niektoré členské štáty pokladali za potrebné stanoviť formálne požiadavky na pracovno-právne vzťahy; keďže tieto ustanovenia majú za cieľ poskytnúť zamestnancom lepšiu ochranu pred možným porušením ich práv a vytvoriť väčšiu transparentnosť trhu práce;

keďže medzi príslušnými právnymi predpismi členských štátov existujú značné rozdiely v takých zásadných otázkach, ako je povinnosť písomne informovať zamestnancov o hlavných podmienkach zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu;

keďže rozdiely vo vnútroštátnych právnych predpisoch členských štátov môžu mať priamy účinok na fungovanie spoločného trhu;

keďže článok 117 zmluvy ustanovuje, že členské štáty sa majú dohodnúť na potrebe podporovať zlepšovanie pracovných

podmienok a zvyšovanie životnej úrovne pracovníkov, aby sa dalo uskutočniť ich zosúladenie pri súčasnom zachovaní doterajších zlepšení;

keďže bod 9 Charty základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva, ktorú na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989 prijali hlavy štátov a vlád 11 členských štátov, uvádza, že:

„Pracovné podmienky každého pracovníka Európskeho spoločenstva sa ustanovia zákonmi, kolektívnou zmluvou alebo pracovnou zmluvou podľa úpravy, ktorá sa uplatňuje v každej krajine.“;

keďže na úrovni spoločenstva je potrebné stanoviť všeobecnú požiadavku, aby každý pracovník dostal dokument obsahujúci informáciu o základných náležitostiach jeho zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu;

keďže členské štáty by vzhľadom na potrebu zachovať určitý stupeň pružnosti pracovno-právnych vzťahov mali mať možnosť vylúčiť obmedzený počet istých druhov pracovno-právnych vzťahov z rozsahu uplatňovania tejto smernice;

keďže povinnosť poskytnúť informácie sa môže splniť prostredníctvom písomnej zmluvy, menovacieho dekrétu alebo iného či iných dokumentov alebo v prípade, že neexistujú, písomného vyhlásenia podpísaného zamestnávateľom;

keďže v prípade vyslania do inej krajiny sa pracovníkovi musia okrem hlavných podmienok jeho zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu poskytnúť aj relevantné informácie týkajúce sa jeho dočasného preloženia;

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 24, 31.1.1991, s. 3.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 240, 16.9.1991, s. 21.

⁽³⁾ Ú. v. ES C 159, 17.6.1991, s. 32.

keďže s cieľom chrániť záujmy zamestnancov súvisiace so získaním dokladu každá zmena v hlavných podmienkach ich zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu sa im musí oznámiť písomne;

keďže členské štáty musia zamestnancom zaručiť možnosť domáhať sa práv, ktoré im poskytuje táto smernica;

keďže členské štáty musia schváliť zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou, alebo zaručiť, aby sociálni partneri určili potrebné ustanovenia dohodou, pričom členské štáty majú povinnosť podniknúť potrebné opatrenia, aby mohli výsledky uložené touto smernicou kedykoľvek zabezpečiť,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Pôsobnosť

1. Táto smernica sa vzťahuje na všetkých platených zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovno-právny vzťah vymedzený platným právom členského štátu a/alebo upravený právom platným v členskom štáte.

2. Členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nebude vzťahovať na zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovno-právny vzťah:

- a) — na obdobie nepresahujúce jeden mesiac a/alebo
 - pri týždennom pracovnom čase nepresahujúcom osem hodín, alebo
- b) na práce príležitostnej alebo špecifickej povahy za predpokladu, že výnimku z pôsobnosti smernice v takýchto prípadoch odôvodňujú objektívne okolnosti.

Článok 2

Povinnosť poskytnúť informácie

1. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje táto smernica (ďalej len „zamestnanec“), o hlavných aspektoch zmluvy alebo pracovného vzťahu.

2. Informácie uvedené v odseku 1 musia obsahovať aspoň tieto údaje:

- a) označenie strán;
- b) miesto výkonu práce; v prípade, že stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, zásadu, že zamestnanec je zamestnaný na niekoľkých miestach, s uvedením zaregistrovaného sídla podniku alebo, ak je to vhodné, bydliska zamestnávateľa;

- c) i) názov, funkciu, povahu alebo druh práce, na ktorú bol zamestnanec prijatý; alebo
 - ii) krátku špecifikáciu alebo popis práce;
- d) dátum začiatku zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu;
- e) v prípade dočasnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu ich predpokladanú dobu trvania;
- f) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok, alebo, ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie takejto dovolenky;
- g) dĺžku výpovedných dôb, ktoré zamestnávateľ a zamestnanec musia dodržiavať v prípade skončenia zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu, alebo, ak ich v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, metódu určovania týchto výpovedných dôb;
- h) začiatočnú základnú čiastku, ďalšie zložky a výplatné termíny odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok;
- i) dĺžku normálneho pracovného dňa alebo týždňa zamestnanca;
- j) tam, kde je to vhodné;
 - i) kolektívne zmluvy upravujúce pracovné podmienky zamestnanca,
 - alebo
 - ii) v prípade kolektívnych zmlúv, uzavretých mimo podniku osobitnými spoločnými orgánmi alebo inštitúciami, názov príslušného orgánu alebo spoločnej inštitúcie, v rámci ktorej boli zmluvy uzavreté.

3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 f), g), h) a i) možno poskytnúť v podobe odkazov na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov, alebo na kolektívne zmluvy upravujúce tieto jednotlivé body.

Článok 3

Spôsoby informovania

1. Informácie uvedené v článku 2 odseku 2 treba zamestnancovi poskytnúť najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania v podobe:

- a) písomnej pracovnej zmluvy a/alebo
- b) menovacieho dekrétu a/alebo
- c) jedného alebo niekoľkých písomných dokumentov, z ktorých jeden musí obsahovať prinajmenšom všetky informácie uvedené v článku 2 odseku 2 a), b), c), d), h) a i).

2. V prípade, že zamestnanec nedostane v predpísanej lehote ani jeden z dokumentov uvedených v odseku 1, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania písomné vyhlásenie podpísané zamestnávateľom, ktoré obsahuje prinajmenšom informácie uvedené v článku 2 odseku 2.

V prípade, že dokument/y uvedený/é v odseku 1 obsahuje/ú len časť z požadovaných informácií, ostatné informácie zabezpečí písomné vyhlásenie uvedené v prvom pododseku tohto odseku.

3. Ak sa pracovná zmluva alebo pracovno-právny vzťah skončí pred uplynutím doby dvoch mesiacov odo dňa nástupu do práce, zamestnanec musí informácie požadované v článkoch 2 a 3 dostať k dispozícii najneskôr do skončenia tejto doby.

Článok 4

Zamestnanci vyslaní do cudziny

1. V prípade, že zamestnanec má pracovať v inej krajine alebo v iných krajinách, ako je členský štát, ktorého právo a/alebo prax upravuje jeho zmluvu alebo pracovno-právny vzťah, musí ešte pred odchodom dostať dokument/y uvedený/é v článku 3, ktorý/é musí/ia obsahovať aspoň tieto dodatočné informácie:

- dobu zamestnania v cudzine;
- menu, v ktorej má byť vyplácaná odmena za prácu;
- ak je to vhodné, peňažné alebo vecné dávky spojené so zamestnaním v cudzine;
- ak je to vhodné, podmienky návratu zamestnanca.

2. Informácie uvedené v odseku 1 písm. b) a c) možno, ak je to vhodné, poskytnúť odkazom na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štátov, alebo na kolektívne zmluvy upravujúce tieto konkrétne body.

3. Odseky 1 a 2 sa nebudú uplatňovať v prípade, ak doba zamestnania mimo krajiny, ktorej právo a/alebo prax upravuje zmluvu alebo pracovno-právny vzťah, nepresiahne jeden mesiac.

Článok 5

Úprava aspektov zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu

1. Akákoľvek úprava náležitostí uvedených v článkoch 2 odseku 2 a 4 odseku 1 sa musí uskutočniť v podobe písomného dokumentu, ktorý musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pri najbližšej príležitosti, najneskôr však jeden mesiac po tom, ako príslušná zmena nadobudne účinnosť.

2. Písomný dokument uvedený v odseku 1 sa nevyžaduje v prípade zmeny zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo ustanovení štátov alebo kolektívnych zmlúv

citovaných v dokumentoch uvedených v článku 3, ku ktorým sa tam, kde je to vhodné, pripájajú dokumenty podľa článku 4 odseku 1.

Článok 6

Forma a dôkaz existencie pracovnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu a procesné pravidlá

Táto smernica sa nevzťahuje na vnútroštátne právne predpisy a prax, pokiaľ ide o:

- formu zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu,
- dôkaz o existencii a obsahu pracovnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu,
- príslušné procesné pravidlá.

Článok 7

Výhodnejšie ustanovenia

Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo stimulovať alebo povoľovať uplatňovanie zmlúv, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.

Článok 8

Ochrana práv

1. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení jeho veci inými príslušnými orgánmi.

2. Členské štáty môžu ustanoviť, že možnosť využiť opravné prostriedky, uvedené v odseku 1, je podmienená predchádzajúcim oznámením zamestnanca zamestnávateľovi a tým, že zamestnávateľ do 15 dní nedá odpoveď na toto oznámenie.

Formálnu požiadavku predchádzajúceho oznámenia však v nijakom prípade nemožno vyžadovať v prípadoch uvedených v článku 4, ani pokiaľ ide o pracovníkov s dočasnou zmluvou alebo pracovno-právnym vzťahom, ani zamestnancov, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovno-právneho vzťahu.

Článok 9

Záverečné ustanovenia

1. Členské štáty prijímú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 30. júna 1993, alebo do uvedeného dátumu zabezpečia, aby zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov schválili

požadované ustanovenia vo forme zmluvy, pričom členské štáty sú povinné podniknúť potrebné opatrenia, ktoré by im umožnili kedykoľvek zabezpečiť výsledky uložené touto smernicou.

Okamžite o tom informujú Komisiu.

2. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že v prípade pracovno-právnych vzťahov, ktoré existovali v čase nadobudnutia účinnosti nimi prijatých ustanovení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť do dvoch mesiacov od prijatia takejto žiadosti ktorýkoľvek z dokumentov uvedených v článku 3, ku ktorým sa tam, kde to prichádza do úvahy, pripájajú dokumenty podľa článku 4 odseku 1.

3. Keď členské štáty prijímajú tieto opatrenia, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené o takýto odkaz pri

príležitosti ich úradného uverejnenia. Spôsob, akým sa tento odkaz vykoná, určia členské štáty.

4. Členské štáty Komisii okamžite oznámia opatrenia, ktoré prijímajú na uplatňovanie tejto smernice.

Článok 10

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Luxemburgu 14. októbra 1991

Za Radu

predseda

B. de VRIES