

ДИРЕКТИВА 91/533/ЕИО НА СЪВЕТА

от 14 октомври 1991 година

относно задължението на работодателя да запознае работниците или служителите с условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската икономическа общност и по-специално член 100 от него,

като взе предвид предложението на Комисията ¹,

като взе предвид становището на Европейския парламент ²,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет ³,

като има предвид, че развитието на новите форми за полагане на труд в държавите-членки е довело до увеличаване многообразието на трудовите правоотношения,

като има предвид, че изправени пред тези обстоятелства някои държави-членки са счели, че е необходимо да се предвидят разпоредби, с които да се наложат известни формални изисквания за трудовите правоотношения,

като има предвид, че тези разпоредби са предназначени да осигурят една по-добра закрила на работниците или служителите срещу евентуалното незначитане на техните права и да създадат една по-голяма прозрачност на пазара на труда,

като има предвид, че националните законодателства на държавите-членки в тази област се различават значително по такива основни въпроси, каквото е задължението работниците или служителите да бъдат запознати в писмена форма с основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение,

като има предвид, че различията в законодателствата на държавите-членки могат да имат пряко въздействие върху функционирането на Общия пазар,

като има предвид, че член 117 от Договора предвижда държавите-членки да се съгласят с необходимостта за насърчаване подобряването на условията на живот и труд на работниците, което да позволи равенство им по пътя на напредъка,

като има предвид, че точка 9 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета по време на заседанието на Европейския съвет в Страсбург на 9

¹ ОВ № С 24, 31.1.1991 г., стр. 3.

² ОВ № С 240, 16.9.1991 г., стр. 21.

³ ОВ № С 159, 17.6.1991 г., стр. 32.

декември 1989 г. от държавните и правителствени ръководители на единадесетте държави-членки, гласи:

"Условията на труд за всеки един работник в Европейската общност трябва да се регламентират или със закон, или с колективен трудов договор, или с индивидуален трудов договор в съответствие с установените правила във всяка една държава.";

Като има предвид, че следва да се установи на равнище Европейска общност едно общо изискване, според което всеки един работник или служител да получи документ, съдържащ данни за основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение;

Като има предвид, че поради необходимостта от поддържане на определена степен на гъвкавост в трудовите правоотношения, държавите-членки следва да могат да изключат от приложното поле на настоящата директива някои определени случаи на трудови правоотношения;

Като има предвид, че задължението за предоставяне на информация може да бъде изпълнено с писмен договор, с писмо за назначаване или с друг, или други документи, или ако такива липсват, с писмено заявление, подписано от работодателя;

Като има предвид, че в случай на изпращане на даден работник или служител на работа зад граница, последният трябва да бъде сигурен, че е получил като допълнение към основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение и неоспорвана информация за неговото изпращане извън страната;

Като има предвид, че с оглед защитата на интересите на работниците или служителите, всички промени в основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение трябва да им бъдат съобщавани в писмена форма;

Като има предвид, че е необходимо държавите-членки да гарантират на работниците или служителите, възможността им да отстояват правата си, произтичащи от настоящата директива;

Като има предвид, че държавите-членки въвеждат необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да приведат законодателството си в съответствие с настоящата директива, или да се уверяват в това, че след постигането на съгласие, социалните партньори прилагат необходимите разпоредби, като държавите-членки са тези, които са задължени да приемат всички необходими разпоредби; които да им дадат възможност по всяко едно време да гарантират постигането на резултатите, наложени от настоящата директива,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Приложно поле

1. Настоящата директива се прилага по отношение на всеки един работник или служител, който има трудов договор или трудово правоотношение, определени от действащия в дадена държава-членка закон, и/или попадащи под действието на закона в дадена държава-членка.

2. Държавите-членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага по отношение на работниците или служителите на трудов договор или на трудово правоотношение:

а)

- с обща продължителност не повече от един месец;
и/или

- с продължителност на работния ден не повече от осем часа;
или

б) което има случаен или особен характер, при условие че в тези случаи съществуват обективни причини, които оправдават това неприлагане.

Член 2

Задължение за предоставяне на информация

1. Работодателят се задължава да доведе до знанието на работника или служителя, по отношение на когото се прилага настоящата директива, наричан по-долу " работник или служител ", основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение.

2. Информацията, посочена в параграф 1 обхваща най-малко следните елементи:

а) самоличността на страните;

б) местоработата; в случаите, когато няма постоянна или основна месторабота, по принцип се упоменава, че работникът или служителят е нает на различни места, както и седалището, и евентуално, местожителството на работодателя;

в)

i) наименованието, степента, естеството или категорията на работата, за която е нает работникът или служителят;
или

ii) кратка характеристика или описание на работата;

г) началната дата на трудовия договор или на трудовото правоотношение;

д) в случай на срочен трудов договор или трудово правоотношение предвидената му продължителност;

е) продължителността на платения отпуск, на който работникът или служителят има право или когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията, обстоятелствата за ползване и определяне на този отпуск;

ж) срокът за предизвестие, който следва да се спазва от работодателя и от работника или служителя, в случай на прекратяване на трудовия договор или на трудовото правоотношение или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията, обстоятелствата за определяне на този срок за предизвестие;

з) първоначалната основна сума, другите съставни елементи, както и сроковете за изплащане на възнаграждението, полагащо се на работника или служителя;

и) продължителността на нормалния работен ден или седмица на работника или служителя;

й) евентуално:

і) упоменаване на колективните трудови договори и/или споразумения, определящи условията на труд на работника или служителя;

или

іі) в случаите, когато колективните трудови договори са сключени, извън предприятието от специални органи или институции, се упоменава компетентният орган или институция, в рамките на който/която са били сключени договорите.

3. Информацията за елементите, цитирани в параграф 2, букви е), ж), з) и и) може евентуално да бъде следствие от позоваване на законовите, подзаконовите и административните или уставните разпоредби или на колективните трудови договори, регулиращи цитираните области.

Член 3

Средства за информиране

1. Информацията за елементите, цитирани в член 2, параграф 2 може да бъде предоставена на работника или служителя най-късно до два месеца след началото на работата му, под формата на:

а) писмен трудов договор;
и/или

б) писмо за назначаване;
и/или

в) друг или други писмени документи, когато поне един от тези документи съдържа цялата информация за елементите, цитирани в член 2, параграф 2, букви а), б), в), г), з) и и).

2. Когато нито един от документите, цитирани в параграф 1 не е предоставен на работника или служителя, в рамките на предвидения за целта срок, работодателят е задължен да даде на работника или служителя, най-късно до два месеца след началото на неговата работа, писмена декларация, която да е подписана от работодателя и да съдържа минимум елементите, цитирани в член 2, параграф 2.

В случаите, когато документът или документите, цитирани в параграф 1 съдържа/т само част от изискващата се информация, то тогава останалата част от информацията се включва в писмената декларация, предвидена в първата алинея на настоящия параграф.

3. В случаите, когато трудовият договор или трудовото правоотношение изтича преди изтичането на двумесечния срок от началото на неговата работа, информацията, предвидена в член 2 и в настоящия член, трябва да се предостави на работника или служителя най-късно при изтичането на този срок.

Член 4

Работници или служители зад граница

1. Когато работникът или служителят е изпратен да работи в една или в няколко страни, различни от държавата-членка, чиито закон и/или практика регламентират трудовия договор или трудовото правоотношение, документът или документите, цитирани в член 3 трябва да бъдат на негово разположение преди заминаването му и трябва да съдържат минимум следната допълнителна информация:

а) продължителността на извършваната зад граница работа;

б) валутата, в която се изплаща възнаграждението;

в) евентуално, допълнителните преимущества, в брой или в натура, свързани с изпращането на работа зад граница;

г) евентуално, условията за връщане на работника или служителя в родината.

2. Информацията за елементите, цитирани в параграф 1, букви б) и в) може, евентуално, да бъде следствие от позоваване на законовите, подзаконовите и административните или уставни разпоредби, или на колективните трудови договори, регулиращи цитираните области.

3. Параграфи 1 и 2 не се прилагат, ако продължителността на работата извън страната, чиито закон и/или практика регламентират трудовия договор или трудовото правоотношение не надвишава един месец.

Член 5

Изменение на положенията на трудовия договор или на трудовото правоотношение

1. Всяко изменение на елементите, цитирани в член 2, параграф 2 и в член 4, параграф 1 трябва да бъде отразено в писмен документ, който работодателят да предаде на работника или служителя, в най-кратки срокове и най-късно до един месец след датата на настъпване на въпросното изменение.
2. Писменият документ, цитиран в параграф 1, не е задължителен в случай на изменение на законовите, подзаконови и административни или уставни разпоредби, или на колективните трудови договори, на които се позовават документите, цитирани в член 3 и евентуалното им допълнение в приложение на член 4, параграф 1.

Член 6

Форма и доказателство за съществуването на трудов договор или на трудово правоотношение и на процедурни правила.

Настоящата директива не накърнява националното законодателство и/или установената практика по отношение на:

- формата на трудовия договор или на трудовото правоотношение,
- доказателството за съществуването и съдържанието на трудовия договор или на трудовото правоотношение,
- процедурните правила, които се прилагат в тази област.

Член 7

По-благоприятни разпоредби

Настоящата директива не накърнява правото на държавите-членки да прилагат или да въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците или служителите, или които са предназначени да насърчават или да разрешават прилагането на конвенционалните разпоредби, които са по-благоприятни за работниците или служителите.

Член 8

Защита на правата

1. Държавите-членки въвеждат в националните си законодателства необходимите мерки, за да дадат възможност на всички работници или служители, които смятат, че са ошетени поради неизпълнението на поетите по силата на настоящата директива задължения да предявят своите претенции по съдебен ред, след евентуалното сезиране на други компетентни органи.

2. Държавите-членки могат да предвидят прибегването до защитните средства, цитирани в параграф 1 да става след уведомяване на работодателя от страна на работника или служителя и при липсата на отговор от страна на работодателя в петнадесетдневен срок след неговото уведомяване.

Изискването за предварително уведомяване, обаче, в никакъв случай не може да бъде прилагано по отношение на случаите, цитирани в член 4 нито по отношение на работниците на срочен трудов договор или на срочно трудово правоотношение, нито по отношение на работниците или служителите, които не са закриляни от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение.

Член 9

Заключителни разпоредби

1. Държавите-членки въвеждат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да приведат законодателството си в съответствие с настоящата директива най-късно до 30 юни 1993 г. или се уверяват най-късно до тази дата в това, че след постигането на съгласие, социалните партньори прилагат необходимите разпоредби, като държавите-членки са тези, които са задължени да приемат всички необходими разпоредби, които да им дадат възможност по всяко едно време да гарантират постигането на резултатите, наложени от настоящата директива.

Те незабавно уведомяват Комисията за това.

2. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да осигурят, в случаите на заварени трудови договори или на заварени трудови правоотношения към момента на влизане в сила на приетите от тях разпоредби, предоставянето от работодателя на работника или служителя, който ги изисква и в срок до два месеца след изискването им, на документа или на документите, цитирани в член 3, евентуално допълнени, в приложение на член 4, параграф 1.

3. Когато държавите-членки приемат разпоредбите, цитирани в параграф 1, последните съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

4. Държавите-членки незабавно уведомяват Комисията за мерките, които приемат в приложение на настоящата директива.

Член 10

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Люксембург на 14 октомври 1991 година

За Съвета:
Председател
B. de VRIES