

**Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991,
työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai
työsuhteessa sovellettavista ehdoista**

Virallinen lehti nro L 288 , 18/10/1991 s. 0032 - 0035

Suomenk. erityispainos Alue 5 Nide 5 s. 0097

Ruotsink. erityispainos Alue 5 Nide 5 s. 0097

EUROOPAN YHTEISÖJEN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan talousyhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 100 artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen¹,

ottaa huomioon Euroopan parlamentin lausunnon²,

ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon³,

sekä katsoo, että

uusien työmuotojen kehitys jäsenvaltioissa on johtanut työsuhteiden muotojen lisääntymiseen,

tämän kehityksen johdosta eräät jäsenvaltiot ovat katsoneet tarpeelliseksi asettaa työsuhteille muodollisia vaatimuksia; näiden määräysten on tarkoitus parantaa palkattujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia 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,

perustamissopimuksen 117 artiklassa määrätään, että jäsenvaltiot tarvittaessa sopivat työntekijöiden elin- ja työolojen kohentamisen edistämiseksi siten, että olojen yhtenäistäminen niitä kohennettaessa on mahdollista,

yhteisön 11 jäsenvaltion ja hallituksen päämiesten 9 päivänä joulukuuta 1989 Strasbourgin Eurooppa-neuvostossa hyväksymä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 9 kohta kuuluu:

"Euroopan yhteisön jokaisen palkatun työntekijän työehdot on määriteltävä laissa, kollektiivisopimuksessa tai työsopimuksessa kunkin maan soveltaman käytännön mukaisesti.";

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

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.

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

tiedonantovelvollisuus voidaan täyttää antamalla kirjallinen sopimus, työhönottoasiakirja tai muu asiakirja tai useampia muita asiakirjoja tai, jos näitä ei anneta, työnantajan allekirjoittama kirjallinen ilmoitus,

on varmistettava, että ulkomaille lähetettävälle palkatuille työntekijälle on ilmoitettu työsuhteen tai työsuhteen keskeisten kohtien lisäksi merkitykselliset ulkomaan työskentelyyn liittyvät ehdot,

kaikki työsuhteen 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 työsuhteet tai työsuhteet.

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

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 harkiten oikeutettua.

2 artikla : Tiedottamisvelvollisuus

1. Työnantaja on velvollinen antamaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvan palkatun työntekijän, josta jäljempänä käytetään nimitystä "työntekijä", tietoon työsuhteen 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 liiketoiminnan kotipaikka tai, tarvittaessa, työnantajan kotipaikka;

- c) i) sen työn nimike, taso, luonne tai laatu, jota suorittamaan 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 määrittellä 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 määrittellä 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 solmimista kollektiivisopimuksista, joissa työmarkkinaosapuolet ovat tasapuolisesti edustettuina.

3. Edellä 2 kohdan f, g, h ja i alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan mahdollisuuksien mukaan antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai kollektiivisopimukseen, jotka säätelevät kyseisiä kohtia.

3 artikla : Tiedottamistavat

1. Edellä 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot 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 tarkoitetut tiedot.

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 tarkoitetut tiedot.

Jos 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja tai tarkoitetut 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 : Työnteko 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 tarkoitetun 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 tarkoitetun 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:

- työsopimuksen tai työsuhteen muotoa,
- työsopimuksen 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 oikaisutoimenpiteiden 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 hallinnolliset 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 virallisesti 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.

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

B. de VRIES