

## SMĚRNICE RADY

ze dne 14. října 1991

### **o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru**

(91/533/EHS)

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na článek 100 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise<sup>1</sup>,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu<sup>2</sup>,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru<sup>3</sup>,

vzhledem k tomu, že rozvoj nových forem práce v členských státech vedl ke zvýšení počtu typů pracovního poměru;

vzhledem k tomu, že některé členské státy s ohledem na tento rozvoj považovaly za nutné podřídit pracovní poměr formálním požadavkům; že tato ustanovení jsou navržena ke zlepšení ochrany zaměstnanců před možným porušováním jejich práv a k dosažení větší průhlednosti trhu práce;

vzhledem k tomu, že odpovídající právní předpisy členských států se navzájem značně odlišují v takových zásadních otázkách, jako je požadavek informovat zaměstnance písemně o hlavních podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;

vzhledem k tomu, že rozdíly mezi právními předpisy členských států mohou mít přímý účinek na fungování společného trhu;

vzhledem k tomu, že článek 117 Smlouvy stanoví, že se členské státy shodují v tom, že je nutno podporovat zlepšování životních a pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň;

---

<sup>1</sup> Úř. věst. č. C 24, 31. 1. 1991, s. 3.

<sup>2</sup> Úř. věst. č. C 240, 16. 9. 1991, s. 21.

<sup>3</sup> Úř. věst. č. C 159, 17. 6. 1991, s. 32.

vzhledem k tomu, že bod 9 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, kterou na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 přijaly hlavy států a předsedové vlád jedenácti členských států, stanoví:

„Pracovní podmínky všech pracovníků Evropského společenství musí být stanoveny zákonem, kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou, podle úpravy uplatňované v každé zemi.“;

vzhledem k tomu, že je nezbytné zavést na úrovni Společenství obecnou povinnost, podle které každému zaměstnanci musí být předán dokument obsahující údaje o základních náležitostech jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;

vzhledem k tomu, že se zřetelem na potřebu zachovat určitou pružnost pracovních poměrů by členským státům měla být dána možnost vyloučit z oblasti působnosti této směrnice některé omezené případy pracovního poměru;

vzhledem k tomu, že povinnost informovat může být splněna písemnou formou pracovní smlouvy, jmenovací listinou nebo jedním či více dokumenty nebo, pokud takových není, písemným prohlášením podepsaným zaměstnavatelem;

vzhledem k tomu, že v případě vyslání do jiné země musí zaměstnanec obdržet kromě hlavních podmínek své pracovní smlouvy nebo pracovního poměru doplňující údaje o svém dočasném přeložení;

vzhledem k tomu, že na ochranu zájmu zaměstnanců na obdržení dokumentu jim musí být všechny změny podmínek pracovní smlouvy nebo pracovního poměru sděleny písemně;

vzhledem k tomu, že je nezbytné, aby členské státy zaručily, že se zaměstnanci mohou domáhat práv, která jim poskytuje tato směrnice;

vzhledem k tomu, že by členské státy měly přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistit, aby sociální partneři stanovili nezbytná ustanovení dohodou, přičemž by členské státy byly povinny učinit nezbytná opatření umožňující jim kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí,

**PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:**

### *Článek 1*

#### **Oblast působnosti**

1. Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru upravených platným právem členského státu nebo řídicích se platným právem členského státu.
2. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnance mající pracovní smlouvu nebo jsoucí v pracovním poměru

- a) – s celkovým trváním nepřesahujícím jeden měsíc nebo  
– s týdenní pracovní dobou nepřesahující osm hodin, nebo
- b) příležitostné nebo specifické povahy, je-li v těchto případech je toto vynětí objektivně odůvodnitelné.

## *Článek 2*

### **Povinnost informovat**

1. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, na kterého se vztahuje tato směrnice, (dále jen „zaměstnanec“) s podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.
2. Seznámení uvedené v odstavci 1 zahrnuje alespoň
  - a) označení stran;
  - b) místo výkonu práce; pokud není žádné stálé nebo hlavní pracoviště, zásadu, že zaměstnanec je zaměstnán na různých místech, s uvedením sídla nebo popřípadě bydliště zaměstnavatele;
  - c)
    - i) název, zařazení, povahu nebo druh práce, pro kterou byl zaměstnanec přijat do zaměstnání, nebo
    - ii) krátké upřesnění nebo stručný popis práce;
  - d) datum začátku pracovní smlouvy nebo vzniku pracovního poměru;
  - e) v případě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou jejich očekávané trvání;
  - f) délku placené dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informace určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;
  - g) délku výpovědních lhůt, které je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a zaměstnance v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru nebo, pokud nemohou být v době poskytnutí informace uvedeny, údaje o stanovení takových výpovědních dob;
  - h) počáteční základní částku a další jednotlivé složky a splatnost odměny za práci, na kterou má zaměstnanec nárok;
  - i) délku běžného pracovního dne nebo pracovního týdne zaměstnance;
  - j) popřípadě
    - i) kolektivní smlouvy, kterých se řídí pracovní podmínky zaměstnance,

nebo

- ii) v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název dotyčného orgánu nebo paritní instituce, v rámci kterých byly tyto smlouvy uzavřeny.

3. Seznámení s údaji uvedenými v odst. 2 písm. f), g), h) a i) může být popřípadě provedeno formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

### *Článek 3*

#### **Způsob informování**

1. Zaměstnanec může být seznámen s údaji uvedenými v čl. 2 odst. 2 nejpozději do dvou měsíců po nástupu do práce formou

- a) písemné pracovní smlouvy

nebo

- b) jmenovací listiny

nebo

- c) jednoho nebo více písemných dokumentů, pokud jeden z nich obsahuje alespoň všechny informace uvedené v čl. 2 odst. 2 písm. a), b), c), d), h) a i).

2. Pokud není zaměstnanci v předepsané lhůtě předán žádný z dokumentů uvedených v odstavci 1, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci nejpozději do dvou měsíců po nástupu do práce písemné prohlášení podepsané zaměstnavatelem a obsahující alespoň údaje uvedené v čl. 2 odst. 2.

Pokud dokument nebo dokumenty uvedené v odstavci 1 obsahují pouze část požadovaných údajů, musí zbývající údaje obsahovat písemné prohlášení uvedené v prvním pododstavci tohoto odstavce .

3. Pokud pracovní smlouva nebo pracovní poměr skončí před uplynutím lhůty dvou měsíců ode dne nástupu do práce, musí být zaměstnanec seznámen s údaji uvedenými v článku 2 a v tomto článku nejpozději do uplynutí této lhůty.

### *Článek 4*

#### **Zaměstnanci vyslaní do ciziny**

1. Pokud je na zaměstnanci požadováno, aby vykonával práci v jiné zemi nebo v jiných zemích, než je členský stát, jehož právními předpisy nebo zvyklostmi se řídí

jeho pracovní smlouva nebo pracovní poměr, musí zaměstnanec před odjezdem obdržet dokument nebo dokumenty uvedené v článku 3, které musí obsahovat alespoň tyto doplňující údaje:

- a) dobu trvání práce vykonávané v cizině,
- b) měnu, ve které je vyplácena odměna za práci,
- c) popřípadě peněžní a věcné dávky vyplývající z jeho výkonu práce v cizině,
- d) popřípadě podmínky návratu zaměstnance.

2. Seznámení s údaji uvedenými v odst. 1 písm. b) a c) může být popřípadě provedeno formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.

3. Odstavce 1 a 2 se nepoužijí, jestliže trvání práce mimo zemi, jejímiž právními předpisy nebo zvyklostmi se řídí pracovní smlouva nebo pracovní poměr, nepřesáhne jeden měsíc.

#### *Článek 5*

### **Změny pracovní smlouvy nebo pracovního poměru**

1. Jakákoli změna údajů uvedených v čl. 2 odst. 2 a čl. 4 odst. 1 musí být provedena formou písemného dokumentu, který zaměstnavatel předá zaměstnanci při nejbližší příležitosti a nejpozději do jednoho měsíce po nabytí účinnosti dotyčné změny.

2. Písemný dokument uvedený v odstavci 1 není povinný v případě změny právních nebo správních předpisů nebo kolektivních smluv, na které odkazují dokumenty uvedené v článku 3, doplněné popřípadě podle čl. 4 odst. 1.

#### *Článek 6*

### **Forma pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a úprava jejich prokázání a procesní pravidla**

Touto směrnicí nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti týkající se

- formy pracovní smlouvy nebo pracovního poměru,
- úpravy prokázání existence a obsahu pracovní smlouvy nebo pracovního poměru,
- odpovídající procesní pravidla.

## *Článek 7*

### **Příznivější ustanovení**

Touto směrnicí není dotčeno právo členských států použít nebo přijmout právní nebo správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují nebo dovolují použití kolektivních smluv, které jsou pro zaměstnance příznivější.

## *Článek 8*

### **Ochrana práv**

1. Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku nedodržení povinností vyplývajících z této směrnice, domáhat se svých práv soudní cestou případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.

2. Členské státy mohou stanovit, že prostředky nápravy uvedené v odstavci 1 jsou podmíněny předchozím oznámením zaměstnance zaměstnavateli a tím, že zaměstnavatel do 15 dnů na toto oznámení neodpoví.

Předchozí oznámení však v žádném případě nesmí být vyžadováno v případech uvedených v článku 4, ani u zaměstnanců s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem na dobu určitou, ani u zaměstnanců, na něž se nevztahuje kolektivní smlouva nebo smlouvy týkající se pracovního poměru.

## *Článek 9*

### **Závěrečná ustanovení**

1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 30. června 1993 nebo zajistí, aby do uvedeného dne sociální partneři zavedli vyžadovaná ustanovení dohodou; členské státy jsou povinny učinit nezbytná opatření umožňující jim kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí.

Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

2. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby v případě pracovních poměrů existujících v době nabytí účinnosti předpisů, které přijmou, vydal zaměstnavatel zaměstnancům na jejich žádost do dvou měsíců od obdržení jejich žádosti dokument nebo dokumenty uvedené v článku 3, doplněné popřípadě podle čl. 4 odst. 1.

3. Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

4. Členské státy neprodleně uvědomí Komisi o opatřeních přijatých k provedení této směrnice.

#### *Článek 10*

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Lucemburku dne 14. října 1991.

*Za Radu*  
*předsedkyně*  
B. de VRIES