

Viešos konsultacijos dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (Informavimo raštu direktyva)

\*\*\*

## Aiškinamasis dokumentas

Informavimo raštu direktyva ([Direktyva 91/533/EEB](#)) dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (toliau – Informavimo raštu direktyva) buvo priimta 1991 m. spalio 14 d.

Iš esmės šioje direktyvoje įtvirtinta darbuotojų teisė pradėjus dirbti ar netrukus po to būti raštu informuotiems apie esminius savo darbo sąlygų aspektus. Direktyvoje taip pat nurodoma, kad į užsienį dirbti siunčiamiems darbuotojams prieš išvykimą turi būti pateikta papildoma informacija.

Ši direktyva yra socialinės paskirties, ja siekiama pagerinti darbuotojų apsaugą, suteikiant jiems pakankamai informacijos apie jų teises. Reikalavimas pateikti rašytinę informaciją apie darbo santykius taip pat gali padėti mažinti nedeklaruojamą darbą.

Žvelgiant iš istorinės perspektyvos, ši direktyva priimta paskelbus Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją (1989 m.), kurios 9 straipsnyje nurodyta, kad „kiekvieno Europos bendrijos darbuotojo darbo sąlygos pagal kiekvienoje šalyje taikomą tvarką nustatomos teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje“.

Šiuo metu Komisija atlieka šios direktyvos vertinimą. Dėl to ji norėtų sužinoti suinteresuotųjų subjektų nuomonę keletu svarbiausių klausimų. Tai padės Komisijai įvertinti šios direktyvos naudą ir nustatyti, ką būtų galima tobulinti.

## 1. Direktyvos turinys

[Direktyva](#) sudaro dešimt straipsnių, parašytų lengvai suprantama kalba. Toliau pateiktame langelyje pristatyti pirmieji penki šios direktyvos straipsniai. 2 straipsnyje pateikiama esminė šio teisės akto nuostata. Jame nurodyta, kad darbdaviai privalo informuoti darbuotojus apie visus esminius darbo santykių aspektus, tokius kaip darbo aprašymas, darbo santykių pradžios data, jų trukmė (terminuotų darbo santykių atveju), darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmė ir darbo laikas.

### 1 langelis. Direktyvos 1–5 straipsnių apžvalga

**1 straipsnyje** nustatyta, kokie asmenys turėtų gauti informaciją apie savo darbo sąlygas. Tai kiekvienas atlyginimą gaunantis darbuotojas, turintis sutartį arba darbo santykius. Tačiau valstybės narės gali leisti šio reikalavimo netaikyti tam tikroms kategorijoms priskiriamiems darbuotojams, pavyzdžiui, tiems, kurių darbo savaitė trunka mažiau nei aštuonias valandas arba kurių darbo santykiai iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį. Be to, direktyvoje neapibrėžta darbuotojo sąvoka. Valstybės narės turi taikyti savo pačių darbuotojo apibrėžtis.

**2 straipsnyje** pateikiama esminė šios direktyvos nuostata. Jame įtvirtintas principas, kad darbdaviai privalo informuoti darbuotojus apie visus esminius darbo santykių aspektus. Šie esminiai aspektai yra (sąrašas nebaigtinis):

- a) abiejų šalių tapatybė;
- b) darbo vieta; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose, taip pat darbdavio veiklos registruota vieta arba atitinkamais atvejais – jo nuolatinė gyvenamoji vieta;
- c) i) darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimas, rūšis, pobūdis ar kategorija, arba  
ii) trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašymas ar jo apibūdinimas;
- d) sutarties ar darbo santykių pradžios data;
- e) terminuotos sutarties arba darbo santykių atveju – jų trukmė;
- f) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmė arba, kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;
- g) įspėjimo terminų trukmė, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei sutartis arba darbo santykiai bus nutraukiami; kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodomas tokių įspėjimo terminų nustatymo metodas;
- h) darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinė bazinė suma, kitos jo sudedamosios dalys ir išmokėjimo dažnumas;
- i) normalios darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė;

j) reikiamaais atvejais:

i) darbuotojo darbo sąlygas nustatančios kolektyvinės sutartys,  
arba

ii) kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, kompetentingos įstaigos ar institucijos, su kuria sudarytos sutartys, pavadinimas.

Šis sąrašas nėra baigtinis. Turi būti iš principo informuojama apie visus esminius darbo santykių aspektus, ne tik apie tuos, kurie išvardyti direktyvoje. Tačiau praktiniu požiūriu šis sąrašas yra ypač svarbus ir sudaro standartinį reikalaujamos informacijos paketą.

**3 straipsnyje** nurodyta, kad darbuotojas atitinkamą informaciją turi gauti raštu ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo.

Pagal **4 straipsnį** darbuotojams, kurie siunčiami dirbti užsienyje ilgiau kaip vieną mėnesį, turi būti perduota papildoma informacija. Šie darbuotojai turėtų būti informuojami apie:

- darbo užsienyje trukmę;
- valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis;
- atitinkamais atvejais – išmokas pinigais ar natūra, skirtas už darbą užsienyje;
- atitinkamais atvejais – darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygas.

Pagal **5 straipsnį** apie visus 2 ir 4 straipsniuose išvardytų elementų pakeitimus darbdavys privalo darbuotojus informuoti raštu ne vėliau kaip per vieną mėnesį.

## 2. Direktyvos tikslai

Jau minėta, kad pagrindinis direktyvos tikslas – socialinio pobūdžio. Ja aiškiai siekiama geriau apsaugoti darbuotojus nuo galimo jų teisių netinkamo taikymo ar pažeidimų. Turėti informaciją apie savo teises – būtina sąlyga darbuotojui, norinčiam, kad jo teisės būtų gerbiamos.

Šia direktyva taip pat siekiama didinti darbo rinkos skaidrumą. Skaidrumas reiškia, kad galima nesunkiai nustatyti konkrečiai darbuotojų kategorijai taikomas darbo sąlygas. Pavyzdžiui, jei galima nesunkiai nustatyti bendrąsias sveikatos ar statybos sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas konkrečioje ES zonoje, tai skaidrumas šiuose sektoriuose laikomas pakankamu. Todėl atrodo, kad skaidrumas naudingas ne tik darbuotojams, bet ir valdžios institucijoms (dedant pastangas mažinti nedeklaruojamą darbą) bei darbdaviams ar galimiems investuotojams, kuriems gali reikėti teisinio tikrumo.

Atlikus vertinimą taip pat bus nustatyta, ar Direktyva davė ir kitokios naudos nei ta, kurios tikėtasi tiesiogiai. Pavyzdžiui, gali būti, kad bus

gauta duomenų, jog direktyva prisideda prie geresnių darbuotojų darbo sąlygų.

### 3. Vertinimo pagrindas

Remiantis neseniai priimtomis „Geresnio reglamentavimo gairėmis“, vertinimas apibrėžiamas kaip faktiniais duomenimis pagrįstas vertinimas, ar ES įsitraukimas i) buvo veiksmingas ir efektyvus, ii) atitiko poreikius ir tikslus, iii) buvo nuoseklus ir derėjo su kitomis ES politikos priemonėmis ir iv) padėjo gauti papildomos naudos ES<sup>1</sup>.

Europos Komisija yra parengusi Reglamentavimo kokybės ir rezultatų programą (REFIT)<sup>2</sup>. Bendras REFIT tikslas – padaryti ES teisę paprastesnę, atitinkančią tikslą, ir sumažinti reglamentavimo išlaidas, taip prisidedant prie aiškios, stabilios ir nuspėjamos reguliavimo sistemos, kuria skatinamas ekonomikos augimas ir darbo vietų kūrimas.

1991 m. priimta Informavimo raštu direktyva<sup>3</sup> nė karto nebuvo tinkamai įvertinta, tad nuspręsta, kad jai turėtų būti atliktas REFIT vertinimas<sup>4</sup>.

Be to, vertinimą taip pat galima pagrįsti esminiais darbo rinkos pokyčiais ir padidėjusia darbo santykių įvairove. Be darbo pagal neterminuotas darbo sutartis ir gerai žinomų netipinių darbo formų, tokių kaip darbas pagal terminuotas sutartis ir darbas ne visą darbo dieną, atsirado ar išsivystė naujų užimtumo formų. Toliau pateikiamoje lentelėje nurodytos kai kurių iš šių naujų užimtumo formų apibrėžtys.

#### 1 lentelė. Naujų užimtumo formų apibrėžtys, taikomos vertinant Informavimo raštu direktyvą

<b>Nuotolinis darbas</b>	Tokia darbo organizavimo ir (arba) atlikimo forma, kai naudojant informacines technologijas darbas, kuris taip pat gali būti atliekamas darbdavio patalpose, reguliariai atliekamas už jų ribų.
--------------------------	---

<sup>1</sup> „Geresnio reglamentavimo gairės“, SWD(2015) 111 *final*, p. 49.

<sup>2</sup> Išsamesnės informacijos pateikiama adresu [http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_lt.htm).

<sup>3</sup> Jos įgyvendinimą kiekvienoje valstybėje narėje (išskyrus Kroatiją) Komisija nagrinėjo pati arba užsakė tyrimus; ataskaitą ir tyrimus žr. adresu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=lt&intPageId=202>.

<sup>4</sup> Komunikatas „Reglamentavimo kokybės ir rezultatų programa (REFIT). Rezultatai ir tolesni veiksmai“, COM (2013) 685. Taip pat žr. 2015 m. ir 2016 m. Komisijos darbo programas, atitinkamai 3 priedo REFIT veiksmą Nr. 26 ir 2 priedo REFIT iniciatyvą Nr. 23.

<b>Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones</b>	Darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant.
<b>Sutartys, kuriose nenurodomos darbo valandos (pavyzdžiui, sutartys tam tikram darbui atlikti)</b>	Darbuotojas turi neterminuotą darbo sutartį, tačiau neturi užtikrinto darbo.
<b>Darbuotojo dalijimasis</b>	Darbuotoją kartu samdo darbdavių (kurie nėra tradicinių laikinojo įdarbinimo agentūrų klientai) grupė. Tokie darbuotojai rotuoja tarp skirtingų bendrovių.
<b>Dalijimasis darbo vieta</b>	Vienas darbdavys įdarbina du arba daugiau darbuotojų kartu užimti konkrečią darbo vietą.
<b>Darbas pagal čekius</b>	Darbo santykiai ir su jais susiję mokėjimai grindžiami čekiais, o ne darbo sutartimi. Daugeliu atvejų taip dirbančių asmenų statusas svyruoja tarp samdomųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statuso.
<b>Laikinoji vadovo samda</b>	Dirbantį asmenį – paprastai aukštos kvalifikacijos ekspertą – darbdavys samdo ribotam laikui, dažnai konkrečiam projektui vykdyti arba konkrečiai problemai spręsti. Kitaip nei tradicinių terminuotų darbo sutarčių atveju, laikinoji vadovo samda turi tam tikrų konsultavimo elementų, tačiau ekspertas turi darbuotojo, o ne išorės konsultanto statusą.
<b>IRT grindžiamas mobilusis darbas</b>	Šiam darbo modeliui būdinga tai, kad dirbantis asmuo (samdomasis darbuotojas arba savarankiškai dirbantis asmuo) dirba pačiose įvairiausiose vietose už savo darbdavio patalpų ribų (pavyzdžiui, namuose, kliento patalpose, „kelyje“), naudodamasis šiuolaikinėmis technologijomis, pavyzdžiui, nešiojamaisiais ir planšetiniais kompiuteriais. Šis darbo modelis nuo nuotolinio darbo skiriasi tuo, kad jis dar mažiau priklausomas nuo vietos.
<b>Bendradarbiavimo modeliai užimtumo srityje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelias organizacijas vienijančios organizacijos, teikiančios konkrečias administracines paslaugas, pavyzdžiui, išrašančios sąskaitas klientams arba tvarkančios mokesčius.</li> <li>• Bendras darbas, kuris apima dalijimąsi darbo vieta, administravimo ir pagalbinėmis užduotimis. Darbo vieta, kuria dalijamasi, nebūtinai yra fizinė darbo vieta; tai taip pat gali būti bendradarbiavimą lengvinanti virtuali susitikimų erdvė.</li> <li>• Kooperatyvai – kolektyvinės nuosavybės ir demokratiškai valdomos įmonės, kurioms būdingas intensyvus jų narių bendradarbiavimas gamybos, rinkodaros ir strateginio valdymo srityse. Kitaip nei darbo vietoje erdvėje atveju, šiuo atveju nėra bendros darbo vietos. Kooperatyvai nėra išskirtinė savarankiškai dirbančių asmenų prerogatyva.</li> </ul>

Pagal Informavimo raštu direktyvą reglamentuojamas tik darbuotojams suteiktinos informacijos kiekis. Pagal ją nėra leidžiama ar draudžiama viena ar kita užimtumo forma.

Tačiau taikant direktyvą šios naujos užimtumo formos kelia sunkumų. Pagal direktyvą reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad ji būtų taikoma visiems asmenims, atitinkantiems jų pačių nustatytą samdomojo darbuotojo apibrėžtį. Ši apibrėžtis įvairiose valstybėse narėse labai skiriasi. Pavyzdžiui, vienoje šalyje stažuotojas bus laikomas darbuotoju, o kitoje – ne.

Šis netikrumas dėl asmenų, kuriems taikoma direktyva, tikslų kategorijų dabar, atsiradus naujoms užimtumo formoms, tampa vis problemiškesnis. Europos Komisijai neaišku, kaip valstybės narės užtikrina, kad žmonės, dirbantys pagal šias naujas užimtumo formas, gautų informaciją pagal šią direktyvą. Komisija išnagrinės valstybių narių teisės aktus ir praktiką, kad geriau perprastų padėtį.

Pateikdama šį klausimą Komisija norėtų sužinoti, ar valstybių narių skirtumai kelia problemų. Ar būtų pagrįsta direktyvoje aiškiai patvirtinti, kad ji taip pat taikoma asmenims, dirbantiems pagal tam tikras naujas užimtumo formas?

#### **4. Išvada**

Per šias viešas konsultacijas Komisija tikisi sužinoti įvairiausių suinteresuotųjų subjektų požiūrį į Informavimo raštą direktyvą.

\*\*\*