

**Խորհրդի 1991 թվականի հոկտեմբերի 14-ի ՀՐԱՀԱՆԳ (91/533/ԵՏՀ)**

**Աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվող պայմանների մասին աշխատողներին տեղեկացնելու գործատուի պարտավորության մասին**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական տնտեսական համայնքի հիմնադրման մասին»

պայմանագիրը և, մասնավորապես, դրա 100-րդ հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը (1),

հաշվի առնելով Եվրոպական պառլամենտի եզրակացությունը (2),

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (3),

քանի որ անդամ պետություններում աշխատանքի նոր ձևերի առաջացման հետևանքով մեծացել է աշխատանքային հարաբերությունների տեսակների թիվը.

քանի որ նման զարգացումների դեպքում որոշ անդամ պետություններ անհրաժեշտ են համարել աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառել ձևական պահանջներ. քանի որ այս դրույթները նախատեսված են աշխատողներին իրենց իրավունքների հնարավոր խախտումների դեմ բարելավված պաշտպանությամբ ապահովելու և աշխատանքային շուկայում ավելի մեծ թափանցիկություն ստեղծելու համար,

քանի որ անդամ պետությունների համապատասխան օրենքները զգալիորեն տարբերվում են այնպիսի հիմնարար կետերի առումով, որոնցից է աշխատողին աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական պայմանների մասին գրավոր տեղեկացնելու պահանջը. քանի որ անդամ պետությունների օրենսդրության տարբերությունը կարող են ուղղակի ազդեցություն ունենալ ընդհանուր շուկայի գործունեության վրա,

քանի որ Պայմանագրի 117-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ անդամ պետությունները համաձայնության գան աշխատողների համար բարելավված աշխատանքային պայմաններ և բարելավված կենսամակարդակ ստեղծելու անհրաժեշտության շուրջ՝ դրանց ներդաշնակեցումը բարելավման պահպանման ընթացքում հնարավոր դարձնելու համար,

քանի որ 1989 թվականի դեկտեմբերի 9-ին Ստրասբուրգի Եվրոպական խորհրդի շրջանակում 11 անդամ պետությունների նախագահների և կառավարության ղեկավարների կողմից ընդունված Համայնքի «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների» խարտիայի 9-րդ կետում սահմանվում է. «Եվրոպական համայնքի յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային պայմանները սահմանվում են օրենքներով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով՝ յուրաքանչյուր երկրում կիրառելի կարգավորումների համաձայն»,

քանի որ անհրաժեշտ է Համայնքի մակարդակով սահմանել յուրաքանչյուր աշխատողին իր պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության հիմնական տարրերի մասին տեղեկություններ պարունակող փաստաթուղթ տրամադրելու ընդհանուր պահանջ,

քանի որ, հաշվի առնելով աշխատանքային հարաբերություններում ճկունության որոշակի աստիճան պահպանելու պահանջը, անդամ պետությունները պետք է կարողանան սույն Հրահանգի գործողության շրջանակից բացառել աշխատանքային հարաբերությունների որոշ սահմանափակ թվով դեպքեր,

քանի որ տեղեկություններ տրամադրելու պարտավորությունը կարող է իրականացվել գրավոր պայմանագրի, նշանակման մասին հրամանի կամ մեկ կամ ավելի այլ փաստաթղթերի միջոցով, կամ, դրանց բացակայության դեպքում, գործատուի կողմից ստորագրված գրավոր հայտարարության միջոցով,

քանի որ աշխատողին արտասահման գործուղելու դեպքում վերջինիս, բացի իր պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության հիմնական պայմանների մասին տեղեկություններից, պետք է տրամադրվեն նաև համապատասխան տեղեկություններ իր գործուղման վերաբերյալ,

քանի որ որևէ փաստաթուղթ ձեռք բերելու հետ կապված աշխատողի շահերը պաշտպանելու նպատակով պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության հիմնական պայմանների ցանկացած փոփոխության մասին աշխատողները պետք է գրավոր տեղեկացվեն,

քանի որ անդամ պետությունների համար անհրաժեշտ է երաշխավորել, որ աշխատողները կարող են պահանջել սույն Հրահանգով իրենց վերապահված իրավունքները,

և քանի որ անդամ պետությունները պետք է ընդունեն օրենքներ, կանոնակարգեր և օրենսդրական դրույթներ՝ սույն Հրահանգին համապատասխանելու համար կամ

ապահովելու, որ աշխատանքային հարաբերությունների երկու կողմերը համաձայնագրով անհրաժեշտ դրույթներ են սահմանում, իսկ անդամ պետությունները պարտավոր են ձեռնարկել անհրաժեշտ քայլեր, որոնք նրանց հնարավորություն կտան ցանկացած ժամանակ ապահովելու սույն Հրահանգով նախատեսված արդյունքները.

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

### **Հոդված 1**

#### **Գործողության ոլորտը**

1. Սույն Հրահանգը կիրառվում է յուրաքանչյուր վարձատրվող աշխատողի նկատմամբ, ով անդամ պետության գործող իրավունքի սահմանված և (կամ) անդամ պետության գործող իրավունքի կարգավորվող աշխատանքային պայմանագրի կողմ կամ աշխատանքային հարաբերության մասնակից է:

2. Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ սույն Հրահանգը չկիրառվի այն աշխատողների նկատմամբ, ովքեր այնպիսի պայմանագրի կողմ կամ աշխատանքային հարաբերության մասնակից են.

ա) որի ընդհանուր տևողությունը չի գերազանցում մեկ ամիսը, և (կամ)

–որի աշխատանքային շաբաթը չի գերազանցում ութ ժամը, կամ

բ) ժամանակավոր և (կամ) առանձնահատուկ բնույթ ունի՝ պայմանով, որ այս դեպքերում Հրահանգը չկիրառելը արդարացված է օբյեկտիվ նկատառումներով:

### **Հոդված 2**

#### **Տեղեկություններ տրամադրելու պարտավորությունը**

1. Գործատուն պարտավոր է պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության էական պայմանների մասին ծանուցել այն աշխատողին, ում նկատմամբ կիրառվում է սույն Հրահանգը, այսուհետ՝ աշխատող:

2. 1–ին պարբերությամբ նշված տեղեկությունները ներառում են առնվազն՝

ա) կողմերի ինքնությունը.

բ) աշխատավայրը. եթե չկա ֆիքսված կամ հիմնական աշխատավայր, նշում այն մասին, որ աշխատողն աշխատում է տարբեր վայրերում, ինչպես նաև գործունեության գրանցված վայրը կամ, անհրաժեշտության դեպքում, գտնվելու վայրը.

գ) i) պաշտոնը, կոչումը և այն աշխատանքի բնույթը կամ տեսակը, որը տրվում է աշխատողին. կամ

ii) աշխատանքի համառոտ մասնագիրը կամ նկարագրությունը.

դ) պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության՝ ուժի մեջ մտնելու օրը, ամիսը, տարին.

ե) ժամանակավոր պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության դեպքում՝ դրա ակնկալվող տևողությունը.

զ) այն վճարովի արձակուրդի տևողությունը, որի իրավունքն ունի աշխատողը կամ, երբ դա չի կարող նշվել տեղեկության տրամադրման պահին, նման արձակուրդ տալու և սահմանելու ընթացակարգերը.

է) պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության դադարեցման դեպքում այն ծանուցման ժամկետները, որոնց պետք է հետևեն գործատուն և աշխատողը կամ, եթե դա չի կարող նշվել տեղեկության տրամադրման պահին, ծանուցման նման ժամկետներ սահմանելու մեթոդները.

ը) այն աշխատավարձի նախնական հիմնական չափը, որի իրավունքն ունի աշխատողը, մյուս բաղկացուցիչ տարրերը և վճարման հաճախականությունը.

թ) աշխատողի նորմալ աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա տևողությունը.

ժ) անհրաժեշտության դեպքում՝

i) աշխատողի աշխատանքային պայմանները կարգավորող կոլեկտիվ պայմանագրերը.

կամ

ii) ձեռնարկությունից դուրս հատուկ համատեղ մարմինների կամ կառույցների կողմից կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի դեպքում՝ այն իրավասու մարմնի կամ համատեղ կառույցի անունը, որի շրջանակում կնքվել են այդ պայմանագրերը:

3. 2 (զ), (է), (ը) և (թ) պարբերություններում նշված տեղեկությունները, անհրաժեշտության դեպքում, տրամադրվում են օրենքներին, կանոնակարգերին և վարչական կամ օրենսդրական դրույթներին կամ այդ առանձին կետերը կարգավորող կոլեկտիվ պայմանագրերին հղում անելու ձևով:

### Հոդված 3

#### **Տեղեկատվության միջոցները**

1. 2(2) հոդվածում նշված տեղեկությունները կարող են աշխատողին ոչ ուշ, քան աշխատանքի ընդունվելուց երկու ամիս հետո տրամադրվել հետևյալ ձևերով՝

ա) գրավոր աշխատանքային պայմանագրի և (կամ)

բ) աշխատանքի ընդունման մասին հրամանի և (կամ)

գ) մեկ կամ ավելի գրավոր փաստաթղթերի, որոնցից մեկը պարունակում է առնվազն 2 (2) (ա), (բ), (գ), (դ), (ը) և (թ) հոդվածում նշված բոլոր տեղեկությունները:

2. Եթե աշխատողին նախատեսված ժամկետում չի տրամադրվում 1-ին պարբերությամբ նշված փաստաթղթերից ոչ մի փաստաթուղթ, գործատուն պարտավոր է աշխատողին, աշխատանքի ընդունվելուց ոչ ուշ, քան երկու ամիս հետո, տրամադրել գործատուի կողմից ստորագրված գրավոր հայտարարագիր, որը պարունակում է առնվազն 2(2) հոդվածում նշված տեղեկությունները:

Եթե 1-ին պարբերությամբ նշված փաստաթուղթը (փաստաթղթերը) պարունակում են անհրաժեշտ տեղեկությունների միայն մի մասը, ապա սույն պարբերության առաջին ենթապարբերությամբ նախատեսված գրավոր հայտարարագրի մեջ ներառվում են մնացած տեղեկությունները:

3. Եթե պայմանագիրը լուծվում է կամ աշխատանքային հարաբերությունը դադարեցվում է աշխատանքի մեկնարկից երկու ամիսը լրանալուց առաջ, ապա 2-րդ հոդվածով և սույն հոդվածով նախատեսված տեղեկությունները աշխատողին տրամադրվում են ամենաուշը մինչև այս ժամկետի ավարտը:

#### Հոդված 4

### **Արտասահմանում աշխատողները**

1. Եթե աշխատողը պետք է աշխատի որևէ այլ երկրում կամ երկրներում և ոչ այն անդամ պետությունում, որի օրենսդրությունը և (կամ) պրակտիկան կարգավորում է պայմանագիրը կամ աշխատանքային հարաբերությունը, ապա 3-րդ հոդվածով նշված փաստաթղթերը պետք է աշխատողին տրամադրվեն նրա մեկնումից առաջ և պետք է ընդգրկեն առնվազն հետևյալ հավելյալ տեղեկությունները.

ա) արտասահմանում աշխատանքի տևողությունը.

բ) աշխատավարձի վճարման համար օգտագործվելիք արժույթը.

գ) անհրաժեշտության դեպքում՝ արտասահմանում աշխատելու ժամանակ որպես կանխիկ կամ բնամթերք տրվող նպաստները.

դ) անհրաժեշտության դեպքում՝ աշխատողի վերադարձը կարգավորող պայմանները:

2. 1(բ) և (գ) պարբերությունում նշված տեղեկությունները կարող են, անհրաժեշտության դեպքում, տրամադրվել օրենքներին, կանոնակարգերին և վարչական կամ օրենսդրական դրույթներին կամ այդ կետերը կարգավորող կոլեկտիվ պայմանագրերին հղում անելու ձևով:

3. 1-ին և 2-րդ պարբերությունները չեն կիրառվում, եթե աշխատանքի տևողությունն այն երկրից դուրս, որի օրենսդրությունը և (կամ) պրակտիկան կարգավորում են պայմանագիրը կամ աշխատանքային հարաբերությունը, մեկ ամիս է կամ մեկ ամսից պակաս է:

#### Հոդված 5

### **Պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության պայմանների փոփոխությունը.**

1. 2(2) և 4 (1) հոդվածներով նշված մանրամասների ցանկացած փոփոխություն պետք է նշվի գրավոր փաստաթղթում, որը պետք է գործատուի կողմից աշխատողին տրամադրվի հնարավորինս շուտ և ոչ ուշ, քան համապատասխան փոփոխությունն ուժի մեջ մտնելուց մեկ ամիս հետո:

2. 1-ին պարբերությամբ նշված գրավոր փաստաթուղթը պարտադիր չէ օրենքների, կանոնակարգերի և վարչական կամ օրենսդրական դրույթների կամ այն կոլեկտիվ պայմանագրերի փոփոխության դեպքում, որոնց հղում է կատարվում 3-րդ հոդվածում նշված

փաստաթղթերում, որոնք, անհրաժեշտության դեպքում, լրացվում են՝ 4(1) հոդվածի համաձայն:

#### *Հոդված 6*

Պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության ձևը կամ դրանց առկայության մասին ապացույցը և ընթացակարգային կանոնները: Սույն Հրահանգը չի հակասում ազգային օրենսդրությանը և պրակտիկային, կապված՝

–պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության ձևի հետ.

–պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության առկայության և բովանդակության մասին ապացույցի հետ.

–համապատասխան ընթացակարգային կանոնների հետ :

#### *Հոդված 7*

##### **Առավել բարենպաստ դրույթները**

Սույն Հրահանգով չի սահմանափակվում անդամ պետությունների՝ աշխատողների համար առավել բարենպաստ օրենքներ, կանոնակարգեր կամ վարչական ակտերը կիրառելու կամ ներմուծելու կամ աշխատողների համար առավել բարենպաստ պայմանագրերի կիրառությունը խրախուսելու կամ թույլատրելու բացառիկ իրավունքը:

#### *Հոդված 8*

##### **Իրավունքների պաշտպանությունը**

1. Անդամ պետություններն իրենց ազգային իրավական համակարգերում ներմուծում են այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են՝ ապահովելու, որ բոլոր այն աշխատողները, ովքեր համարում են, որ իրենք տուժել են սույն Հրահանգից բխող պարտավորությունները չիրականացնելու հետևանքով, կարող են դատական կարգով գործ հարուցել մյուս իրավասու մարմիններին դիմելուց հետո:

2. Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ 1-ին պարբերությամբ նշված իրավական պաշտպանությունը հասանելի լինի այն դեպքում, երբ աշխատողը ծանուցել է գործատուին, որին գործատուն 15 օրվա ընթացքում չի պատասխանել:

Այնուամենայնիվ, նախնական ծանուցման ձևականությունը չի կարող պարտադիր լինել 4-րդ հոդվածով նշված դեպքերում ժամանակավոր պայմանագրի կողմ կամ աշխատանքային հարաբերության մասնակից հանդիսացող ո՛չ աշխատողի, ո՛չ գործատուի համար, որոնք կարգավորված չեն կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային հարաբերության վերաբերյալ կոլեկտիվ պայմանագրերով:

### *Հոդված 9*

#### **Եզրափակիչ դրույթներ**

1. Անդամ պետությունները 1993 թվականի հունիսի 30-ից ոչ ուշ պետք է ընդունեն սույն Հրահանգի կատարման համար անհրաժեշտ օրենքներ, կանոնակարգեր և վարչական ակտեր, կամ պետք է ապահովեն, որ մինչև այդ օրը գործատուների և աշխատողների ներկայացուցիչները համաձայնության միջոցով ներմուծեն պահանջվող դրույթները, իսկ անդամ պետությունները պարտավորվում են ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ քայլերը, որոնք հնարավորություն կտան ցանկացած ժամանակ երաշխավորելու սույն Հրահանգով նախատեսված արդյունքները:

Նրանք դրա մասին անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

2. Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ ապահովելու, որ իրենց ընդունած դրույթներն ուժի մեջ մտնելու ժամանակ գոյություն ունեցող աշխատանքային հարաբերությունների դեպքում գործատուն, դիմումի համաձայն, այդ դիմումն ստանալուց հետո երկու ամսվա ընթացքում աշխատողին տրամադրի 3-րդ հոդվածում նշված փաստաթղթերից յուրաքանչյուրը, որոնք, անհրաժեշտության դեպքում, լրացվում են 4(1) հոդվածի համաձայն:

3. Երբ անդամ պետություններն ընդունում են 1-ին պարբերությամբ նշված միջոցները, ապա դրանք պետք է սույն Հրահանգին կատարված հղում պարունակեն կամ դրանց պաշտոնական հրապարակման պահին պետք է ուղեկցվեն նման հղումով: Նման հղում կատարելու եղանակները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից:



4. Անդամ պետությունները Հանձնաժողովին անմիջապես տեղեկացնում են սույն Հրահանգի կիրարկման նպատակով ձեռնարկված միջոցների մասին:

*Հոդված 10*

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին: Կատարված է Լյուքսեմբուրգում 1991 թվականի հոկտեմբերի 14-ին:

Խորհրդի կողմից