

10.4.2019

A8-0355/134

Predlog spremembe 134

Marita Ulvskog

v imenu Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve

Poročilo

A8-0355/2018

Enrique Calvet Chambon

Pregledni in predvidljivi delovni pogoji v Evropski uniji
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Predlog direktive

–

PREDLOGI SPREMEMB EVROPSKEGA PARLAMENTA *

k predlogu Komisije

DIREKTIVA 2019/...

EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne ...

o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti točke (b) člena **153(2)** v **povezavi s točko (b) člena 153(1)** Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

* Spremembe: krepki ležeči tisk označuje novo ali spremenjeno besedilo, simbol ■ pa tiste dele besedila, ki so bili črtani.

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom³,

¹ UL C 283, 10.8.2018, str. 39.

² UL C 387, 25.10.2018, str. 53.

³ Stališče Evropskega parlamenta z dne ... (še ni objavljeno v *Uradnem listu*) in odločitev Sveta z dne ...

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo, do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.
- (2) *Načelo št. 5 evropskega stebra socialnih pravic, razglašena 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa, da imajo delavci ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem ter da je treba spodbujati prehod k oblikam zaposlitve za nedoločen čas; da je treba v skladu z zakonodajo in kolektivnimi sporazumi zagotoviti potrebno prožnost, da se delodajalci lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju; da je treba spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje, da je treba spodbujati podjetništvo in samozaposlovanje ter olajševati delovno mobilnost; ter da je treba preprečevati delovna razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih pogojev, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb in da poskusna doba ne sme trajati nerazumno dolgo.*

- (3) *Načelo št. 7 evropskega stebra socialnih pravic določa, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja, vključno o poskusni dobi; da imajo delavci pred odpovedjo pogodbe pravico, da so obveščeni o razlogih za njeno odpoved, in da je določen razumno dolg odpovedni rok; ter da imajo pravico do dostopa do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov, v primeru neupravičene odpustitve pa tudi do odškodnine, vključno s primernim nadomestilom.*
- (4) Od sprejetja Direktive Sveta 91/533/EGS⁴ so bili trgi dela podvrženi daljnosežnim spremembam zaradi demografskega razvoja in digitalizacije, kar je pripeljalo do pojava novih oblik zaposlitve, ki so okrepile **inovacije**, ustvarjanje delovnih mest in rast trga dela. Nekatere nove oblike zaposlitve **se glede predvidljivosti zelo razlikujejo od** tradicionalnih delovnih razmerij, kar ustvarja negotovost glede pravic in socialne zaščite, ki se **■** uporabljajo **za zadevne delavce**. V tem spreminjajočem se svetu dela je zato še bolj potrebno, da so delavci v celoti obveščeni o svojih bistvenih delovnih pogojih, pri čemer bi to obveščanje moralo biti pravočasno in v pisni obliki, **ki je delavcu lahko dostopna**. Da bi se ustrezno zajel razvoj novih oblik zaposlitve, bi bilo treba delavcem v Uniji zagotoviti vrsto novih minimalnih pravic, katerih namen bi moralo biti spodbujanje varnosti in predvidljivosti delovnih razmerij, ob tem pa bi se morala dosežati navzgor usmerjena konvergenca med državami članicami in ohranjati prilagodljivost trga dela.

⁴ Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L 288, 18.10.1991, str. 32).

- (5) Na podlagi Direktive 91/533/EGS ima večina delavcev v Uniji pravico do pisnih informacij o svojih delovnih pogojih. Vendar se Direktiva 91/533/EGS ne uporablja za vse delavce v Uniji. Poleg tega so se zaradi razvoja na trgu dela od leta 1991 pojavile vrzeli v varstvu pri novih oblikah zaposlitve.
- (6) Na ravni Unije bi zato bilo treba določiti minimalne zahteve glede informacij o bistvenih vidikih delovnega razmerja in glede delovnih pogojev, ki se uporabljajo za vse delavce, da se vsem delavcem v Uniji zagotovi ustrezna raven preglednosti in predvidljivosti v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji, **obenem pa ohraniti razumno prožnost nestandardne zaposlitve in s tem njene prednosti za delavce in delodajalce.**
- (7) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe **o delovanju Evropske unije** opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o izboljšanju področja uporabe in učinkovitosti Direktive 91/533/EGS ter o razširitvi njenih ciljev, da bi se vzpostavile nove pravice delavcev. Pri tem socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar so rezultati odprtih javnih posvetovanj, ki so se opravila, da bi se pridobila mnenja različnih deležnikov in državljanov, potrdili, da je treba na tem področju ukrepati na ravni Unije s posodobitvijo **obstoječega pravnega okvira in ga prilagoditi novim razmeram.**

- (8) Sodišče Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) je v svoji sodni praksi vzpostavilo merila za določitev statusa delavca⁵ . ***Pri izvajanju te direktive bi bilo treba upoštevati, kako Sodišče razlaga ta merila.*** Delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, pripravniki in vajenci bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, pod pogojem, da izpolnjujejo ta merila. ***Resnično samozaposlene osebe ne bi smele biti vključene v področje uporabe te direktive, saj teh meril ne izpolnjujejo. Zloraba statusa samozaposlene osebe, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu, bodisi na nacionalni ravni ali v čezmejnih primerih, je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna samozaposlitev nastopi, kadar je delavec prijavljen kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti. Take osebe bi morale spadati v področje uporabe te direktive. Določitev obstoja delovnega razmerja bi morala temeljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje.***

⁵ **Sodbe Sodišča z dne 3. julija 1986, Deborah Lawrie-Blum** proti deželi Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; z dne 14. oktobra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère proti premierju in drugim, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; z dne 9. julija 2015, Ender Balkaya proti Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; in z dne 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH proti Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) *Države članice bi morale imeti možnost določiti, kadar je to upravičeno iz objektivnih razlogov, da se nekatere določbe te direktive ne uporabljajo za nekatere kategorije javnih uslužbencev, javne reševalne službe, oborožene sile, policijske organe, sodnike, tožilce, preiskovalce ali druge organe preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja kaznivih dejanj zaradi specifične narave dolžnosti, ki jih morajo opravljati, ali specifične narave njihovih pogojev za zaposlitev.*
- (10) *Zaradi posebnosti pogojev za zaposlitev se za pomorščake in ribiče na morju ne bi smele uporabljati zahteve iz te direktive glede naslednjega: vzporedne zaposlitve, kadar bi bilo to nezdržljivo z delom, ki se opravlja na ladji oziroma ribiškem plovilu, minimalne predvidljivosti dela, pošiljanjem delavcev v drugo državo članico ali tretjo državo, prehoda na drugo obliko zaposlitve in zagotavljanja informacij o identiteti nosilcev socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov. Za namene te direktive bi morali pomorščake, kot so opredeljeni v Direktivi Sveta 2009/13/ES⁶, in morske ribiče, kot so opredeljeni v Direktivi Sveta 2017/159/EU⁷, obravnavati, kot da delajo v Uniji, če delajo na ladji oziroma ribiškem plovilu, ki je registrirana/-o v državi članici ali pluje pod zastavo države članice.*

⁶ *Direktiva Sveta 2009/13/ES z dne 16. februarja 2009 o izvajanju Sporazuma, sklenjenega med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ECSA) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) o Konvenciji o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006, ter o spremembi Direktive 1999/63/ES (UL L 124, 20.5.2009, str. 30).*

⁷ *Direktiva Sveta (EU) 2017/159 z dne 19. decembra 2016 o izvajanju Sporazuma o izvajanju Konvencije o delu na področju ribolova Mednarodne organizacije dela iz leta 2007, sklenjene 21. maja 2012 med Splošno konfederacijo kmetijskih zadrug v Evropski uniji (COGECA), Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) in Združenjem nacionalnih organizacij ribiških podjetij v Evropski uniji (Europêche) (UL L 25, 31.1.2017, str. 12.)*

- (11) Ker je zaradi **izključitev**, ki jih države članice uporabljajo na podlagi člena 1 Direktive 91/533/EGS, vse več delavcev izključenih iz področja uporabe navedene direktive, je treba **te izključitve** nadomestiti z možnostjo, da države članice določb te direktive ne uporabljajo pri delovnem razmerju s predhodno določenimi in dejanskimi urami dela, ki v povprečju znašajo **tri ure** ali manj **na teden** v referenčnem obdobju **štirih zaporednih tednov**. **V izračunu teh ur bi moral biti zajet ves čas, v katerem je delavec dejansko delal za delodajalca, kot je nadurno delo ali delo, opravljeno poleg dela, zajamčenega ali predvidenega v pogodbi o zaposlitvi ali delovnem razmerju. Od trenutka, ko delavec ta prag preseže, se zanj uporabljajo določbe te direktive, ne glede na število naknadno opravljenih ur ali število delovnih ur, določenih v pogodbi o zaposlitvi.**
- (12) **Delavci brez zagotovljenega delovnega časa, tudi tisti s pogodbami brez ur in nekaterimi pogodbami za delo na zahtevo, so v še posebej ranljivem položaju. Zato bi se morale zanje uporabljati določbe te direktive, ne glede na število ur, ki jih dejansko opravijo.**

- (13) Funkcije in pristojnosti delodajalca lahko v praksi prevzame več različnih fizičnih ali pravnih oseb ***oziroma drugih subjektov***. Države članice bi morale še naprej imeti možnost, da natančneje določijo osebe, ki štejejo v celoti ali delno odgovorne za izvajanje obveznosti, ki jih za delodajalce določa ta direktiva, kolikor so vse te obveznosti izpolnjene. Države članice bi morale imeti tudi možnost, da se odločijo, da izpolnjevanje teh obveznosti v celoti ali delno naložijo fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju. ■
- (14) ***Državam članicam bi bilo treba omogočiti, da določijo posebna pravila za izključitev posameznikov v vlogi delodajalcev za delavce v gospodinjstvu iz zahtev iz te direktive v zvezi z naslednjimi zadevami: preučitvijo zahtev za različne oblike zaposlovanja in odziv nanje, zagotovitvijo obveznega brezplačnega usposabljanja ter zagotovitvijo mehanizmov pravnih sredstev, ki temeljijo na ugodnih domnevah v primeru informacij, ki manjkajo v dokumentaciji, ki jo je treba na podlagi te direktive predložiti delavcu.***

- (15) Z Direktivo 91/533/EGS je bil uveden **■** seznam bistvenih sestavin *pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja*, o katerih je delavce treba pisno obvestiti. Zaradi razvoja na trgu dela in zlasti porasta nestandardnih oblik zaposlitve je treba ta seznam prilagoditi, *države članice pa ga lahko razširijo*.
- (16) *Kadar delavec nima stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela, bi moral prejeti informacije o morebitnem dogovoru glede potovanja med kraji, kjer se delo opravlja.*
- (17) *Omogočiti bi bilo treba, da informacije, ki jih v zvezi z upravičenostjo do usposabljanja zagotovi delodajalec, zajemajo tudi informacije o morebitnem številu dni usposabljanja, do katerih je letno upravičen delavec, in informacije o delodajalčevi splošni politiki glede usposabljanja.*

- (18) *Moralo bi biti možno, da informacije o postopku, ki ga morata v primeru, da je delovno razmerje prekinjeno, upoštevati delodajalec in delavec, vključujejo rok za vložitev tožbe za izpodbijanje odpovedi.*
- (19) Informacije o delovnem času bi morale biti skladne z Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁸ in bi morale vključevati informacije o odmorih, dnevnem in tedenskem počitku ter trajanje plačanega dopusta, *s čimer bi se zagotovila varnost in zdravje delavcev.*
- (20) Informacije o pripadajočem plačilu bi morale zajemati vse sestavine plačila, prikazane ločeno, *kadar je ustrezno* vključno s prispevki v denarju ali naravi, *plačilom za nadure, bonusi in drugimi nadomestili*, ki jih delavec neposredno ali posredno prejme v zvezi s svojim delom. Zagotavljanje takšnih informacij ne bi smelo posegati v svobodo delodajalcev, da zagotavljajo dodatne sestavine plačila, kot so enkratna plačila. Dejstvo, da sestavine plačila, ki so obvezne na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe, niso bile vključene v navedene informacije, ne bi smel biti razlog, da se delavcu ne zagotovijo.

⁸ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

- (21) Če zaradi vrste zaposlitve, ***kot je v primeru pogodbe za delo na zahtevo***, fiksnega urnika dela ni mogoče določiti, bi ***morali delodajalci delavce obvestiti o tem***, kako se bo njihov ***delovni čas*** določal, vključno s obdobji, v katerih se od njih lahko zahteva opravljanje dela, in minimalnim rokom vnaprejšnjega obvestila, ki bi ga morali prejeti ***pred začetkom delovne naloge***.
- (22) Informacije o sistemih socialne varnosti bi morale zajemati ***informacije o identiteti nosilcev socialne varnosti, ki so, odvisno od primera, prejemniki socialnih prispevkov za nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, materinska, očetovska in starševska nadomestila*** , ***nadomestila za nesreče pri delu in poklicne bolezni ter starostne, invalidske, vdovske in družinske pokojnine, nadomestila za brezposelnost, predčasne pokojnine in družinske prejemke***. ***V primeru, da delavec sam izbere nosilca socialne varnosti, se od delodajalcev ne bi smelo zahtevati, da zagotovijo te informacije***. Informacije o zaščiti, povezani s socialno varnostjo, ki jo zagotavlja delodajalec, bi morale po potrebi vključevati ***informacijo o tem, ali je delavec vključen*** v sisteme dodatnega pokojninskega zavarovanja v smislu Direktive Sveta 98/49/ES⁹ in Direktive 2014/50/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁰.

⁹ Direktiva Sveta 98/49/ES z dne 29. junija 1998 o zaščiti pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlenih in samozaposlenih oseb, ki se gibljejo v Skupnosti (UL L 209, 25.7.1998, str. 46).

¹⁰ Direktiva 2014/50/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o minimalnih zahtevah za povečanje mobilnosti delavcev med državami članicami z izboljšanjem pridobivanja in ohranjanja pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja (UL L 128, 30.4.2014, str. 1).

- (23) Delavci bi morali imeti pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja. *Osnovne* informacije bi torej morali prejeti *čim prej in najpozneje v roku enega koledarskega tedna od njihovega prvega delovnega dne. Preostale informacije bi morali prejeti v roku enega meseca od njihovega prvega delovnega dne. Prvi delovni dan bi bilo treba razumeti kot dan, ko delavec, ki je v delovnem razmerju, dejansko začne opravljati delo. Države članice bi si morale prizadevati za to, da jim delodajalci predložijo ustrezne informacije o delovnem razmerju pred koncem prvotno dogovorjenega trajanja pogodbe.*
- (24) *Zaradi vse večje uporabe digitalnih komunikacijskih orodij se informacije, ki ji je na podlagi te direktive treba zagotoviti v pisni obliki, lahko zagotovijo prek elektronskih sredstev.*
- (25) Za pomoč delodajalcem pri zagotavljanju pravočasnih informacij bi morale *imeti* države članice *možnost* poskrbeti za razpoložljivost predlog na nacionalni ravni, vključno z relevantnimi in dovolj celovitimi informacijami o pravnem okviru, ki se uporablja. Nacionalni organi in socialni partnerji *bi* lahko te predloge nadalje *razvijali* na sektorski ali lokalni ravni. *Komisija bo podprla države članice pri razvoju predlog in modelov ter po potrebi poskrbela, da so splošno dostopni.*

- (26) Delavci, ki so ■ poslani v tujino, bi morali prejeti dodatne specifične informacije o njihovih okoliščinah. Pri zaporednih delovnih nalogah v več državah članicah ali tretjih državah, **bi moralo biti možno** informacije za več delovnih nalog **združiti** pred prvim odhodom in v primeru kakršnih koli sprememb naknadno **spremeniti**. Delavci, ki se štejejo za napotene delavce v smislu Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES¹¹, bi morali biti obveščeni tudi o enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu, razvitem s strani države članice gostiteljice, kjer lahko najdejo relevantne informacije o delovnih pogojih, ki se uporabljajo za njihove okoliščine. Razen če države članice določijo drugače, se te obveznosti uporabljajo, če obdobje dela v tujini traja več kot štiri zaporedne tedne.
- (27) Poskusna doba **strankam v delovnem razmerju** omogoča, da preverijo, ali delavci ustrezajo **delovnim mestom**, na katera so bili zaposleni, pri čemer **se delavcem zagotovi** podpora ■ . Vstopa na trg dela ali prehoda na novo delovno mesto ne bi smela spremljati dolga negotovost. Kot določa evropski steber socialnih pravic, poskusne dobe torej ne bi smele trajati nerazumno dolgo.

¹¹ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).

(28) Precejšnje število držav članic je splošno najdaljše trajanje poskusne dobe določilo med tremi in šestimi meseci, kar bi se moralo šteti za razumno. ***Izjemoma bi moralo biti možno, da*** je poskusna doba lahko daljša od šestih mesecev, kadar to upravičuje vrsta zaposlitve, na primer pri vodstvenih ***ali izvršnih*** položajih ***ali delovnih mestih v javnem sektorju***, ali kadar je to v interesu delavca, na primer ■ v okviru posebnih ukrepov za spodbujanje stalnih zaposlitev, zlasti za mlade delavce. ***Prav tako bi moralo biti možno poskusno dobo ustrezno podaljšati v primeru, ko je bil delavec v času trajanja poskusne dobe odsoten z dela, na primer zaradi bolezni ali dopusta, zato da se delodajalcu omogoči, da oceni, ali je delavec primeren za zadevno nalogo. V primeru delovnih razmerjih za določen čas, ki trajajo manj kot 12 mesecev, bi države članice morale zagotoviti, da je trajanje poskusne dobe ustrezno in sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe in naravo dela. Kadar tako določa nacionalno pravo ali praksa, bi morali delavci imeti možnost, da se poskusna doba upošteva pri izračunu pravic iz delovnega razmerja.***

- (29) Delodajalec *delavcu* ne bi smel prepovedati zaposlitve pri drugih delodajalcih zunaj urnika dela, dogovorjenega s tem delodajalcem, *ali delavca manj ugodno obravnavati, če to stori. Države članice bi morale imeti možnost določiti pogoje za uporabo omejitev* zaradi nezdržljivosti, ki *jih je treba razumeti* kot omejitve opravljanja dela za *druge* delodajalce ■ iz objektivnih razlogov, kot *so* varovanje *zdravja in varnosti delavcev, vključno z omejevanjem delovnega časa, varovanje poslovne skrivnosti, celovitost javnega sektorja* ali preprečevanje nasprotij interesov.
- (30) Delavci, katerih *razporeditev* dela je *v celoti* ali večinoma *nepredvidljiva*, bi morali imeti koristi od minimalne *ravni* predvidljivosti ■ , kadar urnik dela večinoma določa delodajalec, bodisi neposredno, kot je z dodeljevanjem delovnih nalog, bodisi posredno, kot je s tem, da od delavca zahteva, da odgovarja na zahteve strank.
- (31) Referenčne ure in dnevi, ki se morajo razumeti kot obdobja, v katerih se lahko opravlja delo na zahtevo delodajalca, bi morali biti določeni v pisni obliki ob začetku delovnega razmerja.

- (32) Razumen minimalni rok vnaprejšnjega obvestila, ki se mora razumeti kot obdobje med trenutkom, ko je delavec obveščen o novi delovni nalogi, in trenutkom, ko se naloga začne, je še ena potrebna sestavina predvidljivosti dela v delovnih razmerjih, pri katerih je *razporeditev dela v celoti ali* večinoma *nepredvidljiva*. Ob zagotavljanju ustreznega varstva delavcev se lahko dolžina roka vnaprejšnjega obvestila spreminja v skladu s potrebami *zadevnega sektorja*. ***Ta minimalni rok vnaprejšnjega obvestila se*** uporablja brez poseganja v Direktivo 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹².
- (33) Delavci bi morali imeti možnost, da delovno nalogo brez neugodnih posledic odklonijo, če se opravlja zunaj referenčnih ur in dni ali če delavci o delovni nalogi niso bili obveščeni v skladu z minimalnim rokom vnaprejšnjega obvestila. Delavci bi morali imeti prav tako možnost, da delovno nalogo sprejmejo, če tako želijo.

¹² Direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu (UL L 80, 23.3.2002, str. 35).

- (34) *Kadar se delavec, katerega razporeditev dela je v celoti ali večinoma nepredvidljiva, s svojim delodajalcem dogovori, da bo sprejel določeno delovno nalogo, bi moral imeti možnost ustrezno načrtovati. Delavec bi moral biti zavarovan pred izgubo dohodka zaradi poznega preklica dogovorjenega dela, in sicer prek ustreznega nadomestila.*
- (35) *Pogodbe za delo na zahtevo ali podobne pogodbe o zaposlitvi, vključno s pogodbami brez ur, na podlagi katerih lahko delodajalec delavca pokliče na delo, ko ga potrebuje, so za delavca še posebej nepredvidljive. Države članice, ki dovoljujejo take pogodbe, bi morale zagotoviti učinkovite ukrepe za preprečevanje njihove zlorabe. Taki ukrepi bi lahko bili na primer omejevanje uporabe in trajanja takih pogodb, uvedba izpodbojne domneve o obstoju pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja z zajamčenim številom plačanih ur, ki bi temeljila na opravljenih urah v preteklem referenčnem obdobju, ali drugi enakovredni ukrepi, ki zagotavljajo učinkovito preprečevanje zlorab.*

- (36) *V skladu z načeli iz evropskega stebra socialnih pravic bi bilo treba spodbujati prehod na varnejše oblike zaposlitve, kadar imajo delodajalci možnost delavcem z nestandardnimi oblikami zaposlitve ponuditi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas ali za nedoločen čas. Delavcem bi moralo biti omogočeno zahtevati drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo, ter od delodajalca prejeti **obrazložen** pisni odgovor, ki upošteva potrebe delodajalca in delavca. **Države članice bi morale imeti možnost, da omejijo pogostost takih zahtev. Ta direktiva državam članicam ne bi smela preprečevati, da določijo, da se za delovna mesta v javnem sektorju, do katerih se dostopa z razpisom, ne šteje, da so ta delovna mesta na voljo na preprosto zahtevo delavca, in tako ne spadajo na področje uporabe pravice zahtevati zaposlitev s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji.***

- (37) Kadar morajo delodajalci delavcem na podlagi *prava Unije ali nacionalnega prava* ali kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki delavcem omogoča opravljanje dela, za katerega so zaposleni, je pomembno zagotoviti, da se tako usposabljanje zagotovi za vse **delavce** enako, vključno s tistimi z nestandardnimi oblikami zaposlitve. Stroški takega usposabljanja ne bi smeli biti zaračunani delavcu, zadržani ali odtegnjeni od njegovega plačila za delo. ***Tako usposabljanje bi se moralo šteti kot delovni čas in bi moralo po možnosti potekati med delovnim časom. Ta obveznost se ne nanaša na poklicno usposabljanje ali usposabljanje, potrebno, da delavci pridobijo, ohranijo ali obnovijo poklicne kvalifikacije, dokler pravo Unije, nacionalno pravo ali kolektivna pogodba od delodajalca ne zahteva, da delavcu zagotovi to usposabljanje. Države članice bi morale sprejeti potrebne ukrepe za zaščito delavcev pred zlorabami glede usposabljanja.***
- (38) ***Spoštovati bi bilo treba avtonomijo socialnih partnerjev in njihovo vlogo predstavnikov delavcev in delodajalcev. Zato bi morali imeti socialni partnerji možnost, da presodijo, da so v specifičnih sektorjih ali okoliščinah za doseganje namena te direktive primernejše določbe, ki se razlikujejo od nekaterih minimalnih standardov iz te direktive. Države članice bi zato morale imeti možnost, da socialnim partnerjem dovolijo, da kolektivne pogodbe, ki se razlikujejo od nekaterih določb iz te direktive, ohranjajo, se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo, pod pogojem, da se pri tem splošna raven varstva delavcev ne zniža.***

(39) Rezultati *javnega* posvetovanja o evropskem stebru socialnih pravic so pokazali, da je treba za večjo učinkovitost delovnega prava Unije okrepiti njegovo izvrševanje. V oceni Direktive 91/533/EGS, *izvedeni v okviru programa Komisije glede ustreznosti in uspešnosti predpisov*, se je izkazalo, da bi okrepljeni mehanizmi izvrševanja lahko povečali učinkovitost *delovnega prava Unije*. *Posvetovanje je pokazalo*, da so sistemi pravnih sredstev, ki temeljijo zgolj na odškodninskih zahtevkih, manj učinkoviti od sistemov, ki za delodajalce, ki ne izdajo pisnih izjav, predvidevajo tudi *kazni*, na primer pavšalne zneske ali odvzem dovoljenj. Izkazalo se je tudi, da zaposleni med trajanjem delovnega razmerja pravna sredstva uporabljajo le redko, kar ogroža cilj predložitve pisne izjave, *ki je zagotoviti*, da so delavci obveščeni o bistvenih sestavinah delovnega razmerja. Zato je treba uvesti določbe o izvrševanju, ki zagotavljajo uporabo **█** ugodnih domnev, kadar informacije o delovnem razmerju niso predložene, *ali* postopka, po katerem se od delodajalca lahko zahteva, da predloži manjkajoče informacije, in se mu *lahko* naloži kazen, če tega ne naredi, ali oboje. *Kadar relevantnih informacij ni, bi moralo biti možno, da takšne ugodne domneve vključujejo domnevo, da ima delavec delovno razmerje za nedoločen čas, da poskusne dobe ni ali da ima delavec delovno mesto za polni delovni čas. Za* **█** pravno sredstvo bi *lahko* veljal postopek, po katerem *delavec ali tretja stran, kot je predstavnik delavca ali drugi pristojni subjekt ali organ, delodajalca obvesti, da* manjkajo informacije in *da mora pravočasno* predložiti popolne in pravilne informacije.

- (40) Od sprejetja Direktive 91/533/EGS je bil v okviru socialnega pravnega reda v Uniji sprejet obsežen sistem določb o izvrševanju, zlasti na področju *enake obravnave*, zato bi bilo treba elemente navedenega sistema uporabiti za to direktivo, da se zagotovi, da imajo delavci v skladu z načelom št. 7 evropskega stebra socialnih pravic dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov, *kot so civilna ali delovna sodišča*, ter pravico do pravnega sredstva, *ki lahko vključuje ustrezno nadomestilo*.
- (41) Konkretnije, glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi bilo treba delavcem tako varstvo še naprej zagotavljati, tudi po prenehanju delovnega razmerja, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic, ki jih ima delavec na podlagi te direktive.
- (42) Za učinkovito izvajanje te direktive je potrebno ustrezno sodno in upravno varstvo pred kakršno koli manj ugodno obravnavo zaradi poskusa uveljavljanja pravic iz te direktive, kakršne koli pritožbe ■ delodajalcu ali kakršnega koli sodnega ali upravnega postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s to direktivo.

- (43) Delavcem, ki uveljavljajo pravice iz te direktive, bi bilo treba zagotavljati varstvo pred odpovedjo ali enakovredno škodo, na primer delavcu na zahtevo, ki se mu delo ne dodeljuje več, ali kakršnimi koli pripravami na morebitno odpoved, ker so skušali take pravice uveljaviti. Kadar delavci menijo, da so bili odpuščeni ali so utrpeli enakovredno škodo iz navedenih razlogov, bi morali imeti delavci in pristojni organi **ali telesa** možnost, da od delodajalca zahtevajo, da odpoved ali enakovreden ukrep ustrezno utemelji.
- (44) Dokazno breme, da do odpovedi ali enakovredne škode ni prišlo iz razlogov, povezanih z uveljavljanjem pravic delavcev iz te direktive, bi morali nositi delodajalci, kadar delavci pred sodiščem ali drugim pristojnim organom **ali telesom** izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom iz takih razlogov. **Države članice bi morale imeti možnost, da ne uporabijo tega pravila v postopkih, v katerih bi moralo dejstva raziskati sodišče ali drug pristojni organ ali telo, zlasti v sistemih, v katerih mora odpoved najprej odobriti tak organ ali telo.**

- (45) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive. ***Kazni lahko vključujejo upravne in finančne kazni, kot so denarne kazni ali plačilo nadomestila, pa tudi druge vrste kazni.***
- (46) Ker cilja te direktive, ***in sicer izboljšanja delovnih pogojev s spodbujanjem preglednejše in predvidljivejše zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti trga dela,*** države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi potrebe po vzpostavitvi skupnih minimalnih zahtev lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja.
- (47) Ta direktiva določa minimalne zahteve in ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic iz obstoječega prava Unije ali nacionalnega prava na tem področju in ne more biti veljavna podlaga za znižanje splošne ravni varstva, ki se delavcem zagotavlja na področju, ki ga zajema ta direktiva. ***Zlasti se izvajanje te direktive ne bi smelo uporabljati kot razlog za uvedbo pogodb o delu brez ur ali podobnih vrst pogodb o zaposlitvi.***

- (48) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj **mikro-,** malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer se posebna pozornost nameni mikropodjetjem in upravnemu bremenu, rezultate takih ocen pa objavijo.
- (49) Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, **pod pogojem, da** države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla. ***V skladu z nacionalnim pravom in prakso bi morale sprejeti tudi ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujale in krepile socialni dialog z namenom izvajanja določb te direktive.***
- (50) ***Države članice bi morale sprejeti vse ustrezne ukrepe za zagotovitev izpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, na primer z izvajanjem inšpekcijskih pregledov, kakor je to ustrezno.***

- (51) Ker ta direktiva uvaja znatne spremembe glede namena, področja uporabe in vsebine Direktive 91/533/EGS, ni primerno, da se navedena direktiva spremeni. Direktivo 91/533/EGS bi bilo zato treba razveljaviti.
- (52) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih¹³ se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih se pojasni razmerje med sestavnimi elementi direktive in ustrežajočimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičeno –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

¹³ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

Poglavje I
Splošne določbe

Člen 1

Namen, predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem *preglednejše* in predvidljivejše zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti trga dela.
2. Ta direktiva določa minimalne pravice, ki se uporabljajo za vsakega delavca v Uniji, *ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v vsaki državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.*
3. Države članice se lahko odločijo, da se obveznosti iz te direktive ne uporabljajo za delavce, ki so v delovnem razmerju, *v katerem je njihov vnaprej določen in dejanski delovni čas enak ali krajši od povprečja treh ur na teden* v referenčnem obdobju *štirih zaporednih tednov*. V to *triurno povprečje* se všteva čas dela pri vseh delodajalcih, ki tvorijo isto podjetje, skupino ali subjekt oziroma takemu podjetju, skupini ali subjektu pripadajo.

4. Odstavek 3 se ne uporablja za delovno razmerje, pri katerem pred nastopom zaposlitve ni vnaprej določenega zjamčenega obsega plačanega dela.
5. Države članice lahko določijo, katere osebe so odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalcev iz te direktive, dokler so izpolnjene vse navedene obveznosti. Odločijo se lahko tudi, da se izpolnjevanje teh obveznosti v celoti ali delno **naloži** fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju.

Ta odstavek ne posega v Direktivo 2008/104/ES *Evropskega parlamenta in Sveta*¹⁴.

6. ***Države članice lahko iz objektivnih razlogov določijo, da se določbe iz poglavja III ne uporabljajo za javne uslužbence, javne reševalne službe, oborožene sile in policijske organe, sodnike, tožilce, preiskovalce ali druge organe preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja kaznivih dejanj.***

¹⁴ ***Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).***

7. Države članice se lahko odločijo, da se obveznosti iz členov 12 in 13 ter točke (a) člena 15(1) ne uporabljajo za fizične osebe *v gospodinjstvih v vlogi delodajalcev*, kadar se delo opravlja za *ta gospodinjstva*.
8. Poglavje II te direktive se za pomorščake in morske ribiče uporablja brez poseganja v direktivi 2009/13/ES in (EU) 2017/159. **Obveznosti iz točk (m) in (o) člena 4(2) ter členov 7, 9, 10 in 12 se ne uporabljajo za pomorščake ali morske ribiče.**

Člen 2

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (a) „urnik dela“ pomeni urnik z opredeljenimi urami in dnevi, ko se opravljanje dela začne in konča;
- (b) „referenčne ure in dnevi“ pomeni obdobja v določenih dnevih, v katerih lahko poteka delo na zahtevo delodajalca;
- (c) „*razporeditev dela*“ pomeni *obliko organizacije delovnega časa in njegovo razporeditev po določenem vzorcu, ki ga določi delodajalec.*

Člen 3
Zagotavljanje informacij

Delodajalec vsakemu delavcu v pisni obliki zagotovi informacije, zahtevane na podlagi te direktive. Informacije se zagotovijo in posredujejo v papirni obliki ali v elektronski obliki, pod pogojem, da so delavcu dostopne, da se lahko shranijo in natisnejo ter da delodajalec obdrži dokazilo o posredovanju ali prejemu.

Poglavje II
Informacije o delovnem razmerju

Člen 4
Obveznost zagotavljanja informacij

1. Države članice zagotovijo, da se od delodajalcev zahteva, da delavce obvestijo o bistvenih vidikih delovnega razmerja.

2. Informacije iz odstavka 1 vključujejo *vsaj naslednje*:
- (a) identiteto strank v delovnem razmerju;
 - (b) kraj opravljanja dela; kadar ni stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela, načelo, da je delavec zaposlen na različnih krajih ali lahko sam določi kraj opravljanja dela, in statutarni sedež ali po potrebi sedež delodajalca;
 - (c) bodisi:
 - (i) naziv, zahtevnost, vrsto ali kategorijo dela, za katerega je delavec zaposlen, bodisi
 - (ii) kratko določitev ali opis dela;
 - (d) datum začetka delovnega razmerja;

- (e) v primeru delovnega razmerja za določen čas, datum prenehanja ali predvideni čas trajanja delovnega razmerja;
- (f) **v primeru delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, identiteto podjetij uporabnikov, takoj, ko so znana;**
- (g) trajanje in pogoje morebitne poskusne dobe;
- (h) morebitno pravico do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec;
- (i) trajanje plačanega dopusta, do katerega je delavec upravičen, ali, kadar tega ob zagotavljanju informacij ni mogoče določiti, postopke za dodeljevanje in določanje takega dopusta;
- (j) postopek, ki ga morata delodajalec in delavec upoštevati, vključno s **formalnimi zahtevami in** dolžino odpovednih **rokov**, kadar delovno razmerje preneha, ali kadar dolžine odpovednih **rokov** v trenutku zagotavljanja informacij ni mogoče določiti, način določanja takih **odpovednih rokov**;

- (k) **plačilo, vključno** z začetnim osnovnim zneskom, morebitne druge sestavine, **navedene ločeno**, ter pogostost in način izplačevanja plačila za delo, do katerega je delavec upravičen;
- (l) če je **razporeditev** dela v celoti ali večinoma **predvidljiva**, dolžino delavčevega običajnega delovnega dne ali tedna ter morebitne ureditve nadurnega dela in pripadajočega plačila **in, kadar je ustrezno, morebitne ureditve izmenskega dela**;
- (m) če je **razporeditev** dela v celoti ali večinoma **nepredvidljiva**, ■ delodajalec **delavca obvesti o**:
- (i) **načelu, da je urnik dela spremenljiv, številu zajamčenih plačanih ur in plačilu za delo, opravljeno poleg teh zajamčenih ur**;
 - (ii) referenčnih urah in dnevih, v katerih se od delavca lahko zahteva opravljanje dela;
 - (iii) minimalnem roku vnaprejšnjega obvestila, do katerega je delavec upravičen pred začetkom delovne naloge **in, kadar je ustrezno, roku za preklic iz člena 10(3)**;

- (n) morebitne kolektivne pogodbe, ki urejajo delovne pogoje delavca, **ali** v primeru kolektivnih pogodb, sklenjenih zunaj podjetja s strani posebnih skupnih organov ali institucij, ime takih organov ali institucij, v okviru katerih so bile pogodbe sklenjene;
- (o) **kadar je za to odgovoren delodajalec, identiteto** nosilcev socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov, vezanih na delovno razmerje, in morebitno zaščito, povezano s socialno varnostjo, ki jo zagotavlja delodajalec.

3. Informacije iz odstavka 2(g) do (l) in (o) so lahko, kadar je to primerno, podane v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, ki urejajo navedene točke.

Člen 5

Čas in način zagotavljanja informacij

1. **Kadar** informacije iz točk **(a), (b), (c), (d), (e), (g), (k), (l) in (m)** člena 4(2) **niso bile prej zagotovljene**, se delavcu zagotovijo individualno v obliki **enega ali več dokumentov v obdobju, ki se začne prvi delovni dan in konča najpozneje sedmi koledarski dan. Druge informacije iz člena 4(2) se delavcu zagotovijo individualno v obliki dokumenta v roku enega meseca od prvega delovnega dne.**
2. Države članice **lahko** pripravijo predloge in modele za **dokumente** iz odstavka 1 ter jih dajo na voljo delavcu in **delodajalcu**, tudi tako, da je do njih mogoče dostopati prek enotnega uradnega nacionalnega spletnega mesta **ali** na druge ustrezne načine.
3. Države članice zagotovijo, da so informacije o zakonih in drugih predpisih ali **splošno veljavnih** kolektivnih pogodbah, ki urejajo veljavni pravni okvir, o katerih morajo delodajalci obvestiti delavce, vsesplošno in brezplačno na voljo na jasnem, preglednem, celovitem in enostavnem dostopnem načinu, na daljavo in z elektronskimi sredstvi, vključno prek obstoječih spletnih portalov ■ .

Člen 6

Sprememba delovnega razmerja

1. Države članice zagotovijo, da se kakršna koli sprememba vidikov delovnega razmerja iz člena 4(2) in kakršna koli sprememba dodatnih informacij za delavce, ki so ■ poslani v *drugo državo članico ali v tretjo državo*, iz člena 7 posreduje v obliki dokumenta, ki ga delodajalec delavcu predloži čim prej in najpozneje na dan, ko sprememba začne učinkovati.
2. *Dokument iz odstavka 1 se ne uporablja za spremembe, ki so zgolj odraz spremembe zakonov ali drugih predpisov ali kolektivnih pogodb, navedenih v dokumentih iz člena 5(1), in, kadar je primerno, člena 7.*

Člen 7

Dodatne informacije za delavce, ■ poslane *v drugo državo članico ali v tretjo državo*

1. Kadar se od delavca zahteva opravljanje dela v državi članici ali tretji državi, ki ni država članica, v kateri delavec običajno dela, države članice zagotovijo, da **delodajalec dokumente** iz člena 5(1) zagotovi pred odhodom delavca in da dokumenti zajemajo vsaj naslednje dodatne informacije:
 - (a) državo ali države, v katerih naj bi se delo v tujini opravljalo, in njegovo **predvideno** trajanje;
 - (b) valuto, v kateri naj bi se plačilo za delo izplačevalo;
 - (c) kadar je primerno, prejemke v denarju ali naravi, povezane z delovnimi nalogami ■ ;
 - (d) **informacije o tem, ali je zagotovljena vrnitev, in če je tako**, pogoje, ki urejajo vrnitev delavca.

2. Države članice zagotovijo, da je napoteni delavec v smislu Direktive 96/71/ES poleg tega obveščen o:
- (a) plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi članici gostiteljici;
 - (b) ***kadar je primerno, kakršnih koli posebnih dodatkih, ki sodijo k napotitvi, in vseh dogovorih za kritje potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev;***
 - (c) povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto, ki ga ustvari država članica gostiteljica na podlagi člena 5(2) Direktive 2014/67/EU ***Evropskega parlamenta in Sveta***¹⁵.
3. Informacije iz točke (b) odstavka 1 in točke (a) odstavka 2 so lahko, kadar je primerno, podane v obliki sklica na ***specifične določbe*** zakonov in drugih predpisov ali kolektivnih pogodb, ki urejajo te informacije.
4. Razen če države članice določijo drugače, se odstavka 1 in 2 ne uporabljata, če posamezno obdobje dela zunaj države članice, v kateri delavec običajno dela, traja štiri zaporedne tedne ali manj.

¹⁵ ***Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).***

Poglavje III
Minimalne zahteve glede delovnih pogojev

Člen 8

Najdaljše trajanje poskusne dobe

1. Kadar delovno razmerje vključuje poskusno dobo, ***kot jo opredeljuje nacionalno pravo ali praksa***, države članice zagotovijo, da trajanje take poskusne dobe ne presega šest mesecev **■**.
2. ***Pri delovnih razmerjih za določen čas države članice zagotovijo, da je trajanje take poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe in naravo dela. V primeru podaljšanja pogodbe za enako funkcijo in naloge se v okviru novega delovnega razmerja ne določi nova poskusna doba.***
3. Države članice lahko ***izjemoma*** določijo daljše poskusne dobe, kadar to upravičuje vrsta zaposlitve ali je to v interesu delavca. ***Kadar je delavec odsoten z dela v času trajanja poskusne dobe, lahko države članice določijo, da se poskusna doba lahko ustrezno podaljša glede na trajanje odsotnosti z dela.***

Člen 9

Vzporedna zaposlitev

1. Države članice zagotovijo, da delodajalec **delavcu** ne prepove zaposlitve pri drugih delodajalcih zunaj urnika dela, dogovorjenega s tem delodajalcem, **ali delavca manj ugodno obravnava, če to stori**.
2. **Države članice** lahko določijo pogoje glede omejitev zaradi nezdružljivosti, ki jih uporabljajo delodajalci, **na podlagi objektivnih razlogov**, kot so **zdravje in varnost**, varovanje poslovne **skrivnosti, celovitost javnega sektorja** ali preprečevanje nasprotij interesov.

Člen 10

Minimalna predvidljivost dela

1. Kadar je delavčeva **razporeditev** dela v celoti ali večinoma **nepredvidljiva**, države članice zagotovijo, da delodajalec od delavca **ne more** zahtevati opravljanja dela, **če nista izpolnjena oba naslednja pogoja**:
 - (a) delo poteka v okviru vnaprej določenih referenčnih ur in dni **iz** točke (m)(ii) člena 4(2) **ter**
 - (b) **█** delodajalec delavca o delovni nalogi obvesti vnaprej v razumnem roku, **določenem** v skladu z **nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, iz točke (m)(iii)** člena 4(2).
2. **Kadar ena ali obe zahtevi iz odstavka 1 nista izpolnjeni, ima delavec pravico delovno nalogo odkloniti brez neugodnih posledic.**

3. *Kadar države članice delodajalcu dovolijo, da prekliče delovno nalogo brez nadomestila, države članice v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da je delavec upravičen do nadomestila, če delodajalec po določenem razumen roku prekliče delovno nalogo, o kateri se je predhodno dogovoril z delavcem.*
4. *Države članice lahko določijo načine uporabe tega člena v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.*

Člen 11

Dopolnilni ukrepi za pogodbe za delo na zahtevo

Kadar države članice dovolijo uporabo pogodb za delo na zahtevo ali podobnih pogodb o zaposlitvi, sprejmejo enega ali več od naslednjih ukrepov za preprečevanje zlorab:

- (a) omejitve uporabe in trajanja pogodb za delo na zahtevo ali podobnih pogodb o zaposlitvi;***
- (b) izpodbojno domnevo o obstoju pogodbe o zaposlitvi z minimalnim številom plačanih ur na podlagi povprečnega števila opravljenih ur v določenem obdobju;***
- (c) druge enakovredne ukrepe, ki zagotavljajo učinkovito preprečevanje zlorab.***

Države članice o takih ukrepih obvestijo Komisijo.

Člen 12

Prehod na drugo obliko zaposlitve

1. Države članice zagotovijo, da lahko **delavec** z vsaj šestmesečno delovno dobo pri istem delodajalcu, **ki je zaključil morebitno poskusno dobo**, zahteva obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, kadar je ta na voljo, **in prejme obrazložen pisni odgovor. Države članice lahko omejijo pogostost zahtev, ki sprožijo obveznost iz tega člena.**
2. **Države članice zagotovijo, da** delodajalec **poda obrazložen** pisni odgovor iz odstavka 1 v enem mesecu od zahteve. V primeru fizičnih oseb v vlogi delodajalcev ter mikro, malih ali srednjih podjetij lahko države članice ta rok podaljšajo na največ tri mesece in dovolijo ustni odgovor na naknadne podobne zahteve istega delavca, če utemeljitev odgovora glede položaja delavca ostaja nespremenjena.

Člen 13

Obvezno usposabljanje

Države članice zagotovijo, da se v primerih, ko mora **delodajalec delavcu** na podlagi prava Unije ali nacionalnega prava ali ■ kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki **delavcu** omogoča opravljanje dela, za katerega je zaposlen, tako usposabljanje delavcu zagotovi brezplačno **in se šteje kot delovni čas ter, kadar je mogoče, poteka med delovnim časom**.



Člen 14

Kolektivne pogodbe

Države članice lahko socialnim partnerjem dovolijo, da v skladu z nacionalnim pravom ali prakso **ohranjajo** kolektivne pogodbe, ki ob upoštevanju splošnega varstva delavcev določajo ureditve glede delovnih pogojev delavcev, drugačne od tistih v členih 8 do 13, **da se o teh pogodbah pogajajo, jih** sklepajo **in izvršujejo**.

Poglavje V
Horizontalne določbe



Člen 15

Pravne domneve in mehanizem zgodnjega reševanja sporov

1. Kadar delavec dokumentov iz člena 5(1) *ali* člena 6 v celoti ali delno ni prejel pravočasno ■, države članice zagotovijo, da se uporablja eno ali oboje od naslednjega:
 - (a) delavcu so v korist ugodne domneve, ki jih določi država članica in ki jih imajo delodajalci možnost izpodbijati;
 - (b) delavec ima možnost vložiti pritožbo pri pristojnem organu *ali telesu in* pravočasno *in učinkovito prejeti primerno odškodnino.* ■
2. *Države članice lahko določijo, da je pogoj za uporabo domnev in mehanizma iz odstavka 1 obvestilo delodajalca in dejstvo, da delodajalec ni pravočasno zagotovil manjkajočih informacij.*

Člen 16

Pravica do pravnega sredstva

Države članice zagotovijo, da imajo delavci, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov in pravico do pravnega sredstva, če so kršene pravice, ki jih imajo na podlagi te direktive.

Člen 17

Varstvo pred manj ugodno obravnavo ali neugodnimi posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za varstvo delavcev, vključno s tistimi, ki so predstavniki delavcev, pred vsako manj ugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 18

Varstvo pred odpovedjo in dokazno breme

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz te direktive.
2. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, lahko od delodajalca zahtevajo, da razloge za odpoved ali enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Delodajalec te razloge zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora delodajalec, kadar delavci iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom *ali telesom* izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi ali enakovrednih ukrepov, dokazati, da vzrok za odpoved niso razlogi iz odstavka 1.

4. Odstavek 3 državam članicam ne preprečuje, da sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so za delavce ugodnejša.
5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali **drugega** pristojnega organa **ali telesa**, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 19

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. ■ Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. ■

Poglavje VI
Končne določbe

Člen 20

Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 21

Prenos in izvajanje

1. Države članice do ... [tri leta po datumu začetka veljavnosti te direktive] sprejmejo **predpise, potrebne** za uskladitev s to direktivo ■ . O tem takoj obvestijo Komisijo.
2. Države članice se v sprejetih predpisih **iz odstavka 1** sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
3. **Države članice sporočijo Komisiji besedila temeljnih določb predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.**
4. **Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.**
5. **Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.**

Člen 22

Prehodne ureditve

Pravice in obveznosti iz te direktive se za **vsa** delovna razmerja uporabljajo najpozneje ... [tri leta po datumu začetka veljavnosti te direktive]. Vendar **delodajalec** zagotovi ali dopolni dokumente iz člena 5(1), člena 6 in člena 7 zgolj na zahtevo delavca, **ki je na ta datum že zaposlen**. Odsotnost take zahteve delavcem ne odvzema minimalnih pravic iz **členov 8 do 13**.

Člen 23

Pregled s strani Komisije

Komisija do ... [osem let od datuma začetka veljavnosti te direktive] **po** posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Unije ter ob upoštevanju vpliva na **mikro-**, mala in srednja podjetja pregleda izvajanje te direktive **in** po potrebi **predlaga** potrebne **zakonodajne** spremembe.

Člen 24

Razveljavitev

Direktiva 91/533/EGS se razveljavi z učinkom od ... [tri leta po datumu začetka veljavnosti te direktive]. Sklicevanje na razveljavljeno direktivo se šteje kot sklicevanje na to direktivo.

Člen 25
Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 26
Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V I ,

Za Evropski parlament
Predsednik

Za Svet
Predsednik

Or. en