



27.9.2018

OPINIA

Komisji Prawnej

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady
w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii
Europejskiej
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: Kostas Chrysogonos

PA_Legam

POPRAWKI

Komisja Prawna zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jako komisji przedmiotowo właściwej, o wzięcie pod uwagę następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 1

Tekst proponowany przez Komisję

(1) **Art.** 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, jak i prawo do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

Poprawka

(1) **Artykuł** 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, jak i prawo do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu. ***Cele tej dyrektywy powinny być w pełni zgodne z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej oraz Europejską kartą społeczną.***

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 2

Tekst proponowany przez Komisję

(2) Zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego. Mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty.

Poprawka

(2) Zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego. Mają oni prawo do ***otrzymania informacji o powodach zwolnienia z pracy, a także do rozsądnego okresu wypowiedzenia oraz do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego***

Zasada 5 stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym przez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania oraz należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia.

zwolnienia z pracy, prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty. Zasada 5 stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym przez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania oraz należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia **przy jednoczesnym zapewnieniu pracodawcom elastyczności niezbędnej, aby szybko dostosować się do zachodzących zmian gospodarczych.**

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 3

Tekst proponowany przez Komisję

(3) Od przyjęcia dyrektywy Rady 91/533/EWG³³ na rynkach pracy doszło do głębokich przemian spowodowanych zmianami demograficznymi i cyfryzacją, **co doprowadziło** do utworzenia nowych form zatrudnienia, **dzięki którym tworzone były nowe miejsca** pracy i **rozwinął się rynek** pracy. Nowe formy zatrudnienia często nie są tak stałe i stabilne jak tradycyjne stosunki pracy – są mniej przewidywalne, przez co wzrasta niepewność pracowników co do obowiązujących praw i ochrony socjalnej. W ciągle ewoluującym środowisku pracy istnieje zatem większa potrzeba informowania pracowników o przysługujących im podstawowych warunkach pracy. Powinni być oni informowani na piśmie i w **stosownym** terminie. Aby ująć w odpowiednie ramy rozwój nowych form zatrudnienia,

Poprawka

(3) Od przyjęcia dyrektywy Rady 91/533/EWG³³ na rynkach pracy doszło do głębokich przemian spowodowanych zmianami demograficznymi i cyfryzacją, **które doprowadziły** do utworzenia nowych form zatrudnienia, **a także przemian wynikających ze środków, które opierają się na uzależnionym od podaży jednostronnym podejściu do rynku** pracy **ukierunkowanym na liberalizację i deregulację rynków** pracy, **dzięki którym powstały nowe modele prowadzenia działalności.** Nowe formy zatrudnienia często nie są tak stałe i stabilne jak tradycyjne stosunki pracy – są mniej przewidywalne, przez co wzrasta niepewność pracowników co do obowiązujących praw i ochrony socjalnej **i co sprzyja stosowaniu niejasnych lub niesprawiedliwych praktyk, wywołując niestabilność rynku pracy.** W ciągle

pracownicy w Unii Europejskiej powinni otrzymać również pewną liczbę nowych minimalnych praw, mających promować bezpieczeństwo i przewidywalność w stosunkach pracy przy jednoczesnym dążeniu do pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w państwach członkowskich oraz zachowaniu zdolności adaptacji rynku pracy.

ewoluującym środowisku pracy istnieje zatem większa potrzeba informowania pracowników o przysługujących im podstawowych warunkach pracy **niezależnie od dziedziny pracy**. Powinni być oni informowani na piśmie i w **jak najkrótszym** terminie. Aby ująć w odpowiednie ramy rozwój nowych form zatrudnienia, pracownicy w Unii Europejskiej powinni otrzymać również pewną liczbę nowych minimalnych praw, mających promować bezpieczeństwo i przewidywalność w stosunkach pracy przy jednoczesnym dążeniu do pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w państwach członkowskich oraz zachowaniu zdolności adaptacji rynku pracy.

³³ Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).

³³ Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję

(4) Zgodnie z dyrektywą 91/533/EWG większości pracowników w Unii przysługuje prawo otrzymania informacji o warunkach pracy na piśmie. Dyrektywą 91/533/EWG nie są jednak objęci wszyscy pracownicy w Unii. Ponadto pojawiły się luki w ochronie pracowników związane z nowymi formami zatrudnienia, utworzonymi w wyniku zmiany sytuacji na rynku pracy po 1991 r.

Poprawka

(4) Zgodnie z dyrektywą 91/533/EWG większości pracowników w Unii przysługuje prawo otrzymania informacji o warunkach pracy na piśmie. Dyrektywą 91/533/EWG nie są jednak objęci wszyscy pracownicy w Unii. Ponadto pojawiły się luki w ochronie pracowników związane z nowymi formami zatrudnienia, utworzonymi w wyniku zmiany sytuacji **gospodarczej, społecznej i** na rynku pracy po 1991 r.

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję

(5) W związku z tym należy ustanowić na poziomie UE minimalne **wymogi** dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy i powiązanych warunkach pracy, mających zastosowanie do każdego pracownika, tak aby zagwarantować wszystkim pracownikom w Unii **odpowiedni** stopień przejrzystości i przewidywalności odnośnie do ich warunków pracy.

Poprawka

(5) W związku z tym należy ustanowić na poziomie UE minimalne **normy** dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy i powiązanych warunkach pracy, mających zastosowanie do każdego pracownika, **niezależnie od rodzaju umowy o pracę lub formy stosunku pracy**, tak aby zagwarantować wszystkim pracownikom w Unii **jednakowy** stopień przejrzystości, **bezpieczeństwa** i przewidywalności odnośnie do ich warunków pracy.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5a) Cel niniejszej dyrektywy – wspieranie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy, dostępu do innowacji i poprawy warunków życia i pracy – można zrealizować, zapewniając wszystkim pracownikom skuteczny dostęp do informacji związanych z ich warunkami pracy, poprawiając warunki pracy, zwłaszcza pracowników w nowych i nietypowych formach zatrudnienia, skuteczniej stosując przepisy i poprawiając przejrzystość na rynku pracy, a jednocześnie unikając nakładania nadmiernych obciążeń na przedsiębiorstwa niezależnie od ich wielkości.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję

(7) Aby zapewnić skuteczność praw przewidzianych w przepisach UE, należy **aktualizować** zakres podmiotowy dyrektywy 91/533/EWG. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowił kryteria określania statusu pracownika³⁴, które są odpowiednie do określenia zakresu podmiotowego niniejszej dyrektywy. Definicja pracownika w art. 2 ust. 1 **powstała na podstawie tych kryteriów**. Zapewniają one jednolite wdrażanie zakresu podmiotowego dyrektywy, pozostawiając organom krajowym i sądom stosowanie go do konkretnych sytuacji. Pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci **mogliby** zostać objęci zakresem przedmiotowej dyrektywy pod warunkiem, że spełniają te kryteria.

³⁴ Wyroki z dnia 3 lipca 1986, Deborah Lawrie-Blum, sprawa 66/85; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère, sprawa C-428/09; z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, sprawa C-229/14; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten, sprawa C-413/13; z dnia 17 listopada 2016 r., Ruhrlandklinik, sprawa C-216/15.

Poprawka 8

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 7 a (nowy)

Poprawka

(7) Aby zapewnić skuteczność praw przewidzianych w przepisach UE **oraz ich bezwarunkowe wdrażanie**, należy **zaktualizować** zakres podmiotowy dyrektywy 91/533/EWG. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowił kryteria określania statusu pracownika³⁴, które są odpowiednie do określenia zakresu podmiotowego niniejszej dyrektywy. Definicja pracownika w art. 2 ust. 1 **powinna opierać się na kryteriach określonych przez TSUE i MOP**. Zapewniają one jednolite wdrażanie zakresu podmiotowego dyrektywy, pozostawiając organom krajowym i sądom stosowanie go do konkretnych sytuacji. Pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci, **a także pracownicy naukowci muszą** zostać objęci zakresem przedmiotowej dyrektywy pod warunkiem, że spełniają te kryteria.

³⁴ Wyroki z dnia 3 lipca 1986, Deborah Lawrie-Blum, sprawa 66/85; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère, sprawa C-428/09; z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, sprawa C-229/14; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten, sprawa C-413/13; z dnia 17 listopada 2016 r., Ruhrlandklinik, sprawa C-216/15.

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7a) Zgodnie z zaleceniem MOP nr 198 w sytuacjach, w których nie można bezpośrednio ustalić faktu pracy „pod kierownictwem” podczas przeprowadzania oceny mającej ustalić, czy dana osoba jest pracownikiem, za najważniejsze kryterium dodatkowe należy uznać zależność ekonomiczną.

Poprawka 9

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 b (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7b) Zgodnie z zaleceniem MOP nr 198 ustalenie istnienia stosunku pracy powinno opierać się na faktach dotyczących rzeczywistego wykonywania pracy, a nie na przedstawianych przez strony opisach tego stosunku pracy.

Poprawka 10

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 c (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7c) Zgodnie z zaleceniem MOP nr 198 należy automatycznie ustanowić domniemanie prawne, że stosunek pracy istnieje, gdy obecny jest przynajmniej jeden z odnośnych wskaźników.

Poprawka 11

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8) *W związku z rosnącą liczbą pracowników wyłączonych z zakresu dyrektywy 91/533/EWG na podstawie odstępstw, które państwa członkowskie stosują na podstawie art. 1 przedmiotowej dyrektywy, należy zastąpić te odstępstwa możliwością niestosowania przepisów dyrektywy przez państwa członkowskie do stosunku pracy równego maksymalnie ośmiu godzinom łącznie w okresie odniesienia wynoszącym miesiąc. Odstępstwo to nie ma wpływu na definicję pracownika, przewidzianą w art. 2 ust. 1.*

skreśla się

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(9) *Z powodu nieprzewidywalnego charakteru pracy na żądanie, w tym umów zerogodzinowych, wyjątek zakładający osiem godzin miesięcznie nie powinien być stosowany dla stosunku pracy, dla którego nie ustalono gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy przed rozpoczęciem zatrudnienia.*

skreśla się

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 10

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(10) Funkcje i obowiązki pracodawcy może pełnić w praktyce kilka różnych osób fizycznych lub prawnych. Państwa członkowskie powinny mieć dowolność w bardziej szczegółowym określeniu osoby lub osób, które są uważane za całkowicie lub częściowo odpowiedzialne za

(10) Funkcje i obowiązki pracodawcy może pełnić w praktyce kilka różnych osób fizycznych lub prawnych. Państwa członkowskie powinny mieć dowolność w bardziej szczegółowym określeniu osoby lub osób, które są uważane za całkowicie lub częściowo ***bądź wspólnie***

wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie powinny również mieć możliwość decydowania o powierzeniu części lub wszystkich tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. **Powinny również mieć możliwość ustanowienia przepisów szczegółowych wyłączających osoby działające w charakterze pracodawców pracowników domowych w gospodarstwie domowym z obowiązku rozpatrzenia wniosku o inny rodzaj zatrudnienia i odpowiedzi na niego, zapewnienia obowiązkowego nieodpłatnego szkolenia oraz z obowiązku objęcia mechanizmem dochodzenia roszczeń opartym na domniemaniach korzystnych dla pracownika w przypadku braku pewnych informacji w oświadczeniu pisemnym.**

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 11

Tekst proponowany przez Komisję

(11) W dyrektywie 91/533/EWG ustanowiono minimalny wykaz zasadniczych aspektów, o których należy informować pracowników na piśmie. **Wykaz ten** należy dostosować, aby uwzględnić rozwój sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza rosnącą liczbę niestandardowych form zatrudnienia.

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 12

odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie powinny również mieć możliwość decydowania o powierzeniu części lub wszystkich tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. **Jeżeli kilka osób fizycznych lub prawnych ponosi odpowiedzialność jako pracodawca, osoby te ponoszą odpowiedzialność solidarną.**

Poprawka

(11) W dyrektywie 91/533/EWG ustanowiono minimalny wykaz zasadniczych aspektów, o których należy informować pracowników na piśmie. **Ten minimalny wykaz** należy dostosować, aby uwzględnić rozwój sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza rosnącą liczbę niestandardowych form zatrudnienia. **Państwa członkowskie mają prawo rozszerzyć ten minimalny wykaz zgodnie z potrzebami krajowymi.**

Tekst proponowany przez Komisję

(12) Informacja o czasie pracy powinna być spójna z przepisami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁵ oraz zawierać informacje o okresach przerw, dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz płatnego urlopu.

³⁵ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

Poprawka

(12) Informacja o czasie pracy powinna być spójna z przepisami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁵ oraz zawierać informacje o okresach przerw, dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz płatnego urlopu, **a tym samym zapewniać ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.**

³⁵ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

Poprawka 16

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 13

Tekst proponowany przez Komisję

(13) Informacja o wynagrodzeniu, którą należy przekazać, powinna zawierać wszystkie elementy wynagrodzenia, w tym świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, w odniesieniu do wykonanej pracy. Przekazywanie takich informacji powinno pozostawać bez uszczerbku dla swobody pracodawców do zapewnienia dodatkowych elementów wynagrodzenia, takich jak jednorazowe świadczenia pieniężne. Fakt, iż te elementy wynagrodzenia, które należą się na mocy przepisów prawa bądź układu zbiorowego, nie zostały ujęte w tej informacji, nie powinien stanowić powodu niewypłacenia ich pracownikowi.

Poprawka

(13) Informacja o wynagrodzeniu, którą należy przekazać, powinna zawierać **co najmniej** wszystkie elementy wynagrodzenia, **a także metodę obliczania go**, w tym świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, w odniesieniu do wykonanej pracy, **z tytułu godzin nadliczbowych, premii i innych świadczeń, takich jak świadczenie chorobowe.** Przekazywanie takich informacji powinno pozostawać bez uszczerbku dla swobody pracodawców do zapewnienia dodatkowych elementów wynagrodzenia, takich jak jednorazowe świadczenia pieniężne. Fakt, iż te elementy wynagrodzenia, które należą się na mocy przepisów prawa bądź układu zbiorowego, nie zostały ujęte w tej informacji, nie powinien stanowić powodu niewypłacenia ich pracownikowi.

Poprawka 17

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 14

Tekst proponowany przez Komisję

(14) Jeśli nie można wskazać stałego harmonogramu czasu pracy z powodu charakteru zatrudnienia, pracownicy powinni **wiedzieć**, w jaki sposób ustalony będzie ich harmonogram czasu pracy, włącznie z przedziałami czasowymi, kiedy mogą zostać wezwani do świadczenia pracy, oraz znać minimalny termin wcześniejszego powiadomienia.

Poprawka

(14) Jeśli nie można wskazać stałego harmonogramu czasu pracy z powodu charakteru zatrudnienia, pracownicy powinni **zostać poinformowani**, w jaki sposób ustalony będzie ich harmonogram czasu pracy, włącznie z przedziałami czasowymi, kiedy mogą zostać wezwani do świadczenia pracy, oraz znać minimalny termin wcześniejszego powiadomienia.

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 14 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(14a) Czas pracy należy organizować, kierując się względami gospodarczymi i wydajnością, ale także biorąc pod uwagę czysto ludzki punkt widzenia, co oznacza, że należy go stopniowo skracać, aby zapewnić pracownikowi dłuższe okresy wypoczynku.

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję

(15) Informacja o systemach zabezpieczenia społecznego powinna zawierać, **w stosownych przypadkach**, informacje o świadczeniach z tytułu choroby, świadczeniach z tytułu macierzyństwa i równoważnych, świadczeniach z tytułu urlopu

Poprawka

(15) Informacja o systemach zabezpieczenia społecznego powinna zawierać **co najmniej** informacje o świadczeniach z tytułu choroby, świadczeniach z tytułu macierzyństwa i równoważnych, świadczeniach z tytułu urlopu rodzicielskiego, świadczeniach

rodzicielskiego, świadczeniach z tytułu ojcostwa, z tytułu starości, inwalidztwa, informacji o rencie rodzinnej, świadczeniach dla bezrobotnych, świadczeniach przedemerytalnych lub świadczeniach rodzinnych. Informacje o ochronie socjalnej przekazane przez pracodawcę powinny zawierać, **w stosownych przypadkach**, informacje o objęciu dodatkowymi programami emerytalnymi w rozumieniu dyrektywy Rady 98/49/WE³⁶ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE³⁷.

³⁶ Dyrektywa Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 209 z 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 1).

z tytułu ojcostwa, z tytułu starości, inwalidztwa, informacji o rencie rodzinnej, świadczeniach dla bezrobotnych, świadczeniach przedemerytalnych lub świadczeniach rodzinnych, **a także o wszelkich innych czynnikach ryzyka wchodzących w zakres rozporządzenia (WE) nr 883/2004**. Informacje o ochronie socjalnej przekazane przez pracodawcę powinny zawierać informacje o objęciu dodatkowymi programami emerytalnymi w rozumieniu dyrektywy Rady 98/49/WE³⁶ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE³⁷.

³⁶ Dyrektywa Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 209 z 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 1).

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję

(16) Pracownicy powinni mieć prawo otrzymania w momencie nawiązania stosunku pracy pisemnej informacji o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy. Odpowiednie informacje powinny dotrzeć do nich najpóźniej

Poprawka

(16) Pracownicy powinni mieć prawo otrzymania w momencie nawiązania stosunku pracy pisemnej informacji o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy. **W stosownych przypadkach** odpowiednie informacje

pierwszego dnia zatrudnienia.

powinny dotrzeć do nich najpóźniej **w momencie zawarcia umowy o pracę i przed pierwszym dniem** zatrudnienia.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję

(17) W celu umożliwienia pracodawcom terminowego przedstawienia informacji państwa członkowskie powinny zapewnić na poziomie krajowym dostępność modeli, jak i odpowiednich i wystarczająco kompletnych informacji o obowiązujących ramach prawnych. **Modele te mogą zostać w dalszym stopniu rozbudowane** na poziomie sektorowym lub lokalnym przez organy krajowe i partnerów społecznych.

Poprawka

(17) W celu umożliwienia pracodawcom terminowego przedstawienia informacji państwa członkowskie powinny zapewnić na poziomie krajowym dostępność modeli, jak i odpowiednich i wystarczająco kompletnych informacji o obowiązujących ramach prawnych. **Komisja Europejska powinna wspierać państwa członkowskie w opracowaniu tych modeli, aby uniknąć ewentualnych rozbieżności ich treści między poszczególnymi państwami członkowskimi. Treść tych modeli może zostać ustalona** na poziomie sektorowym lub lokalnym przez organy krajowe i partnerów społecznych, **pod warunkiem że nie będzie się to wiązać z nieproporcjonalnym lub nadmiernym dodatkowym obciążeniem administracyjnym.**

Poprawka 22

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję

(18) Pracownicy delegowani lub wysyłani za granicę powinni otrzymać dodatkowe informacje odpowiednie do ich sytuacji. W przypadku następujących po sobie przydzielonych zadań w różnych państwach członkowskich lub państwach trzecich, np. w międzynarodowym transporcie drogowym, informacje przekazane przed pierwszym wyjazdem

Poprawka

(18) Pracownicy delegowani lub wysyłani za granicę powinni otrzymać dodatkowe informacje odpowiednie do ich sytuacji. W przypadku następujących po sobie przydzielonych zadań w różnych państwach członkowskich lub państwach trzecich, np. w międzynarodowym transporcie drogowym, informacje przekazane przed pierwszym wyjazdem

mogą obejmować kilka zleceń łącznie i mogą **później** być modyfikowane w przypadku zmian. O ile kwalifikują się oni jako pracownicy delegowani na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁸, powinni zostać również poinformowani o jednej krajowej stronie internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie, na której znajdują odpowiednie informacje o warunkach pracy mających zastosowanie do ich sytuacji. **O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, obowiązki te mają zastosowanie, jeśli czas trwania okresu pracy za granicą wynosi ponad cztery kolejne tygodnie.**

³⁸ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

mogą obejmować kilka zleceń łącznie i mogą być **następnie** modyfikowane **przed rozpoczęciem danego zlecenia lub** w przypadku zmian. O ile kwalifikują się oni jako pracownicy delegowani na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁸, powinni zostać również poinformowani o jednej krajowej stronie internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie, na której znajdują odpowiednie informacje o warunkach pracy mających zastosowanie do ich sytuacji. **Pracownikom oddelegowanym za granicę należy przekazywać informacje w języku urzędowym państwa, w którym podpisano pierwszą umowę o pracę.**

³⁸ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję

(19) Okresy próbne umożliwiają pracodawcom sprawdzenie, czy pracownicy nadają się na stanowisko, na które zostali zatrudnieni, a zarazem zapewnienie pracownikom odpowiedniego szkolenia i wsparcia. **Tego typu okresy mogą wiązać się z mniejszą ochroną przed zwolnieniem.** Żadne wejście na rynek pracy lub zmiana pracy nie powinny powodować przedłużającego się braku bezpieczeństwa. Jak ustanowiono w Europejskim filarze praw socjalnych, okresy próbne powinny mieć w związku z tym rozsądny czas trwania. Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła ogólny maksymalny czas trwania okresu

Poprawka

(19) Okresy próbne umożliwiają pracodawcom sprawdzenie, czy pracownicy nadają się na stanowisko, na które zostali zatrudnieni, a zarazem zapewnienie pracownikom odpowiedniego szkolenia i wsparcia. Żadne wejście na rynek pracy lub zmiana pracy nie powinny powodować przedłużającego się braku bezpieczeństwa. Jak ustanowiono w Europejskim filarze praw socjalnych, okresy próbne powinny mieć w związku z tym rozsądny czas trwania. Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła ogólny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, co można uznać za rozsądny czas, **którego w**

próbne od trzech do sześciu miesięcy, co można uznać za rozsądny czas. Okresy próbne mogą być dłuższe niż **sześć miesięcy, gdy jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia, np. w przypadku stanowisk kierowniczych i tam, gdzie** jest to w interesie pracownika, np. w przypadku długiej choroby lub w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza zatrudnienie młodych pracowników.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję

(20) Pracodawcy nie powinni zakazywać pracownikom podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza czasem spędzonym na pracy dla nich, w granicach limitów określonych w dyrektywie 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁹. ***Klauzule nielączenia stanowisk, rozumiane jako ograniczenie możliwości pracy na rzecz szczególnych kategorii pracodawców, mogą być konieczne z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.***

³⁹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 22

żadnym wypadku nie należy przekraczać. Okresy próbne mogą być dłuższe niż **trzy miesiące jedynie w przypadkach, gdy** jest to w interesie pracownika, np. w przypadku długiej choroby lub w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza zatrudnienie młodych pracowników.

Poprawka

(20) Pracodawcy nie powinni zakazywać pracownikom podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza czasem spędzonym na pracy dla nich, w granicach limitów określonych w dyrektywie 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁹.

³⁹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

(22) **W momencie rozpoczęcia** stosunku pracy należy ustalić na piśmie godziny i dni odniesienia, rozumiane jako przedziały czasu, kiedy praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy.

(22) **Przed rozpoczęciem** stosunku pracy należy ustalić na piśmie godziny i dni odniesienia rozumiane jako przedziały czasu, kiedy praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy.

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 23

(23) Minimalny rozsądny termin wcześniejszego powiadomienia, rozumiany jako okres czasu między chwilą, kiedy pracownik jest informowany o nowym przydzielonym zadaniu a chwilą rozpoczęcia pracy, stanowi inny konieczny element przewidywalności pracy w przypadku stosunku pracy, w którym harmonogram czasu pracy jest zmienny lub głównie określany przez pracodawcę. Termin wcześniejszego powiadomienia może **ulegać zmianie** w zależności od potrzeb danego sektora, ale musi nadal zapewniać pracownikom odpowiednią ochronę. Przepisy te mają zastosowanie bez uszczerbku dla dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁴⁰.

(23) Minimalny rozsądny termin wcześniejszego powiadomienia **wynoszący 15 dni**, rozumiany jako okres czasu między chwilą, kiedy pracownik jest informowany o nowym przydzielonym zadaniu a chwilą rozpoczęcia pracy, stanowi inny konieczny element przewidywalności pracy w przypadku stosunku pracy, w którym harmonogram czasu pracy jest zmienny lub głównie określany przez pracodawcę. Termin wcześniejszego powiadomienia może **być dłuższy** w zależności od potrzeb danego sektora, ale musi nadal zapewniać pracownikom odpowiednią ochronę. Przepisy te mają zastosowanie bez uszczerbku dla dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁴⁰.

⁴⁰ Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35).

⁴⁰ Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35).

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję

(25) *Należy* promować przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub umowę na czas nieokreślony. Pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się o inną, bardziej przewidywalną i bezpieczną formę zatrudnienia, jeśli jest ona dostępna, oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi od pracodawcy, uwzględniającej potrzeby pracodawcy i pracownika.

Poprawka

(25) *Zgodnie z zasadą nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., która zachęca do przechodzenia na formy zatrudnienia na czas nieokreślony, należy* promować przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub umowę na czas nieokreślony. Pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się o inną, bardziej przewidywalną i bezpieczną formę zatrudnienia, jeśli jest ona dostępna, oraz otrzymania ***odpowiednio uzasadnionej*** pisemnej odpowiedzi od pracodawcy, uwzględniającej potrzeby pracodawcy i pracownika.

Poprawka 28

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26**

Tekst proponowany przez Komisję

(26) Jeśli na mocy przepisów lub ***układów zbiorowych*** pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie w sposób równomierny, również tym pracownikom, którzy objęci są niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika.

Poprawka

(26) Jeśli na mocy przepisów, ***układów zbiorowych*** lub ***przepisów wewnętrznych*** pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie w sposób równomierny ***i bez dyskryminacji***, również tym pracownikom, którzy objęci są niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika. ***Szkolenia powinny odbywać się w godzinach pracy.***

Poprawka 29

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 27

Tekst proponowany przez Komisję

(27) Partnerzy społeczni mogą uznać, że do realizacji celów niniejszej dyrektywy w konkretnych sektorach lub sytuacjach bardziej stosowne byłyby przepisy **inne niż minimalne normy określone w rozdziale trzecim niniejszej dyrektywy**. W związku z tym państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym zawarcie układów zbiorowych zmieniających przepisy zawarte w przedmiotowym rozdziale, pod warunkiem że ogólny poziom ochrony pracowników nie ulegnie pogorszeniu.

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 27 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(27) Partnerzy społeczni mogą uznać, że do realizacji celów niniejszej dyrektywy w konkretnych sektorach lub sytuacjach bardziej stosowne byłyby **inne** przepisy, **pod warunkiem że są one w pełni zgodne z niniejszą dyrektywą i oferują wyższy poziom ochrony**. W związku z tym państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym zawarcie układów zbiorowych zmieniających przepisy zawarte w przedmiotowym rozdziale, pod warunkiem że ogólny poziom **niedyskryminacyjnej** ochrony pracowników **poprawi się i** nie ulegnie pogorszeniu **w jakichkolwiek okolicznościach**.

Poprawka

(27a) W państwach członkowskich, w których istnieje wysoki poziom organizacji zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców oraz w których partnerzy społeczni działający w charakterze przedstawicieli pracowników i pracodawców ponoszą główną odpowiedzialność za regulowanie warunków pracy na rynku pracy, partnerzy społeczni powinni posiadać pełne uprawnienia w zakresie możliwości zawierania układów zbiorowych. Zawarte układy zbiorowe regulujące warunki pracy i dające pracownikom ogólną ochronę mogą odbiegać od praw minimalnych określonych w niniejszej

dyrektywie, o ile zachowany zostanie jej cel.

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 27 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(27b) Państwa członkowskie powinny zapewnić wyeliminowanie wszystkich rodzajów dyskryminacji odnośnie do wszelkich aspektów wynagrodzenia oraz warunków zatrudnienia, niezależnie od rodzaju umowy pracownika.

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(28) Konsultacje w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych wykazały konieczność lepszego egzekwowania unijnego prawa pracy, aby zapewnić jego skuteczność. Ocena REFIT dyrektywy 91/533/EWG⁴¹ potwierdziła, że wzmocnione mechanizmy egzekwowania mogłyby poprawić skuteczność dyrektywy. Zgodnie z tą oceną systemy dochodzenia roszczeń oparte jedynie na roszczeniach o odszkodowanie są mniej skuteczne niż systemy, które przewidują sankcje – takie jak kary ryczałtowe czy utrata zezwoleń – dla pracodawców, którzy nie dostarczyli pisemnych oświadczeń. Z oceny wynika również, że pracownicy rzadko korzystają z procedur odwoławczych w czasie trwania stosunku pracy, co stanowi przeszkodę w realizacji celu przepisu o pisemnym oświadczeniu, zgodnie z którym należy zapewnić poinformowanie pracowników o zasadniczych cechach ich stosunku pracy. W związku z tym konieczne jest

(28) Konsultacje w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych wykazały konieczność lepszego egzekwowania unijnego prawa pracy, aby zapewnić jego skuteczność. Ocena REFIT dyrektywy 91/533/EWG⁴¹ potwierdziła, że wzmocnione mechanizmy egzekwowania mogłyby poprawić skuteczność dyrektywy. Zgodnie z tą oceną systemy dochodzenia roszczeń oparte jedynie na roszczeniach o odszkodowanie są mniej skuteczne niż systemy, które przewidują sankcje – takie jak kary ryczałtowe czy utrata zezwoleń – dla pracodawców, którzy nie dostarczyli pisemnych oświadczeń. Z oceny wynika również, że pracownicy rzadko korzystają z procedur odwoławczych w czasie trwania stosunku pracy, co stanowi przeszkodę w realizacji celu przepisu o pisemnym oświadczeniu, zgodnie z którym należy zapewnić poinformowanie pracowników o zasadniczych cechach ich stosunku pracy. W związku z tym konieczne jest

wprowadzenie przepisów dotyczących egzekwowania, które zapewniają albo stosowanie domniemań korzystnych dla pracownika, w przypadku gdy brak jest informacji o stosunku zatrudnienia, *albo* stosowanie procedury administracyjnej, w ramach której można wymagać od pracodawcy dostarczenia brakujących informacji, a w przypadku ich niedostarczenia zastosować sankcje. Opisane dochodzenie roszczeń powinno podlegać procedurze, w ramach której pracodawca powiadamiany jest o braku pewnych informacji i ma 15 dni na przedstawienie pełnych i poprawnych informacji.

⁴¹ SWD(2017)205 final, s. 26.

wprowadzenie przepisów dotyczących egzekwowania, które zapewniają albo stosowanie domniemań korzystnych dla pracownika, w przypadku gdy brak jest informacji o stosunku zatrudnienia, *oraz* stosowanie procedury administracyjnej, w ramach której można wymagać od pracodawcy dostarczenia brakujących informacji, a w przypadku ich niedostarczenia zastosować sankcje. Opisane dochodzenie roszczeń powinno podlegać procedurze, w ramach której pracodawca powiadamiany jest o braku pewnych informacji i ma 15 dni na przedstawienie pełnych i poprawnych informacji.

⁴¹ SWD(2017)205 final, s. 26.

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję

(29) Od przyjęcia dyrektywy 91/533/EWG przyjęto kompleksowy system przepisów dotyczących egzekwowania w obszarze dorobku socjalnego w UE, zwłaszcza w zakresie zapobiegania dyskryminacji czy równości szans, *którego elementy powinny* mieć zastosowanie do niniejszej dyrektywy, tak aby zapewnić pracownikom dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty, zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych.

Poprawka

(29) Od przyjęcia dyrektywy 91/533/EWG przyjęto kompleksowy system przepisów dotyczących egzekwowania w obszarze dorobku socjalnego w UE, zwłaszcza w zakresie zapobiegania dyskryminacji czy równości szans; *system ten powinien* mieć *pełne* zastosowanie do niniejszej dyrektywy, tak aby zapewnić pracownikom, *o których mowa w art. 2 niniejszej dyrektywy*, dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty, zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych. *Należy również w trybie pilnym rozważyć możliwość rozszerzenia tych przepisów dotyczących egzekwowania na wszystkie kwestie związane z warunkami pracy.*

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 33 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(33a) Ponieważ dla Europejczyków ważne jest skuteczne wdrażanie przepisów Unii Europejskiej, potrzebny jest kompleksowy, wydajny i skuteczny system, który zapewni pełne stosowanie, wdrożenie i egzekwowanie prawa UE przez państwa członkowskie oraz odpowiednie możliwości dochodzenia roszczeń. Pracownicy powinni dysponować takim systemem w szczególności w przypadku zwolnień grupowych. Państwa członkowskie powinny zatem zezwolić związkom zawodowym na wytaczanie powództw przedstawicielskich w celu ochrony zbiorowych interesów pracowników.

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 33 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(33b) Ciężar dowodu wskazującego na brak stosunku pracy powinien spoczywać na osobie fizycznej lub prawnej, którą można wskazać jako pracodawcę na podstawie zasady pierwszeństwa faktów.

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 33 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(33c) Osoby zgłaszające przypadki

naruszenia praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinny być w pełni chronione na mocy obowiązujących i przyszłych przepisów europejskich dotyczących ochrony sygnalistów.

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 36 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(36a) Struktura pracy musi odpowiadać jej indywidualnym i zbiorowym celom gospodarczym, ale także być narzędziem, za pośrednictwem którego pracownik realizuje się jako człowiek.

Poprawka 38

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 36 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(36b) Praca ma zatem wymiar osobisty i indywidualny, a jednocześnie wymiar zbiorowy i społeczny.

Poprawka 39

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 37

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(37) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dla MŚP celem

skreśla się

zapewnienia, aby MŚP nie poniosły nieproporcjonalnych konsekwencji, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa oraz obciążenie administracyjne, oraz do opublikowania wyników takiej oceny.

Poprawka 40

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję

(38) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie **mogą** im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

Poprawka

(38) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie **powinny** im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

Poprawka 41

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy.

Poprawka

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bezpieczniejszego, **bardziej przejrzystego, jasnego, świadomego** i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy **oraz skuteczne i niedyskryminacyjne stosowanie ustawodawstwa**.

Poprawka 42

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii.

Poprawka

2. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii. ***Prawa te mają zastosowanie do wszystkich osób, które są de facto pracownikami w sektorze publicznym lub prywatnym w Unii Europejskiej, niezależnie od ich formalnego statusu lub istnienia pisemnej umowy o pracę.***

Poprawka 43

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. ***Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie wobec pracowników, których stosunek pracy wynosi łącznie maksymalnie osiem godzin w okresie odniesienia wynoszącym miesiąc. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących jedno przedsiębiorstwo, grupę lub jednostkę lub do nich należących liczy się do wspomnianego okresu ośmiu godzin.***

Poprawka

skreśla się

Poprawka 44

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

4. ***Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy.***

Poprawka

skreśla się

Poprawka 45

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 5

Tekst proponowany przez Komisję

5. Państwa członkowskie mogą określić, które osoby są odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki są spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o powierzeniu wszystkich lub części tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Niniejszy ustęp nie narusza przepisów dyrektywy 2008/104/WE.

Poprawka

5. Państwa członkowskie mogą określić, które osoby są odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki są spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o powierzeniu wszystkich lub części tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Niniejszy ustęp nie narusza przepisów dyrektywy 2008/104/WE. ***W przypadku gdy przynajmniej jedna osoba fizyczna lub prawna jest bezpośrednio lub pośrednio stroną stosunku pracy z pracownikiem, ponosi ona solidarną odpowiedzialność za zobowiązania wynikające z niniejszej dyrektywy, odpowiednio i w pełnym zakresie.***

Poprawka 46

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 6

Tekst proponowany przez Komisję

6. Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 10, 11 i art. 14 lit. a) do osób fizycznych należących do gospodarstwa domowego, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tego gospodarstwa.

Poprawka

skreśla się

Poprawka 47

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 1 – ustęp 7

Tekst proponowany przez Komisję

7. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków, **nie naruszając, odpowiednio**, dyrektywy Rady 2009/13/WE **ani** dyrektywy Rady (UE) 2017/159.

Poprawka

7. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków **morskich z uwzględnieniem szczególnych warunków sektora, z zastrzeżeniem** dyrektywy Rady 2009/13/WE, dyrektywy Rady (UE) 2017/159 **oraz wszelkich odnośnych przepisów unijnych, które gwarantują wyższy poziom ochrony marynarzy i rybaków.**

Poprawka 48

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – litera a**

Tekst proponowany przez Komisję

a) „pracownik” oznacza osobę fizyczną, która wykonuje **przez pewien okres**, na rzecz **innej osoby** i pod **jej** kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie;

Poprawka

a) „pracownik” oznacza osobę fizyczną, która wykonuje na rzecz **pracodawcy** i pod **jego** kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie;

Poprawka 49

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – litera b**

Tekst proponowany przez Komisję

b) „pracodawca” oznacza jedną lub **kilka osób fizycznych** lub **prawnych, które są** bezpośrednio lub pośrednio stroną stosunku pracy z pracownikiem;

Poprawka

b) „pracodawca” oznacza **przynajmniej** jedną **osobę fizyczną** lub **prawną (platformę wirtualną lub inną), która korzysta z usług przynajmniej jednego pracownika oraz jest** bezpośrednio lub pośrednio stroną stosunku pracy z **przynajmniej jednym** pracownikiem;

Poprawka 50

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – litera e**

Tekst proponowany przez Komisję

e) „godziny i dni odniesienia” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce **na żądanie pracodawcy**.

Poprawka

e) „godziny i dni odniesienia” oznaczają **harmonogramy pracy, zmiany lub inne** przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce;

Poprawka 51

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – ustęp 1 – litera e a (nowa)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ea) „okres próbny” oznacza ograniczony, wcześniej uzgodniony okres na początku stosunku pracy, w którym pracownik jest szkolony, a jego praca jest ściśle monitorowana w celu oceny jego możliwości, i w odniesieniu do którego to okresu wyznacza się konkretne cele w zakresie skuteczności działania oraz w którym stosunek pracy może zostać rozwiązany w dowolnym momencie.

Poprawka 52

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 1**

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie zapewniają, **aby** pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy.

Poprawka

1. Państwa członkowskie zapewniają, **że** pracodawcy **będą** mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy, **a pracownicy – prawo żądania takich informacji.**

Poprawka 53

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 2 – wprowadzenie**

Tekst proponowany przez Komisję

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują:

Poprawka

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują **co najmniej**:

Poprawka 54

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję

a) dane personalne stron stosunku pracy;

Poprawka

a) dane personalne stron stosunku pracy, **w tym co najmniej pełne imię i nazwisko, adres i – w stosownych przypadkach – dane przedstawicieli prawnych**;

Poprawka 55

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera e

Tekst proponowany przez Komisję

e) w przypadku czasowego stosunku pracy, spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;

Poprawka

e) w przypadku czasowego stosunku pracy spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia, **w przypadku pracowników tymczasowych nazwę przedsiębiorstwa użytkownika oraz siatkę płac stosowaną w tym przedsiębiorstwie w celu zapewnienia równej płacy**;

Poprawka 56

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera g

Tekst proponowany przez Komisję

g) prawo do wszystkich szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, do których pracownik jest uprawniony;

Poprawka

g) prawo do wszystkich szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, do których pracownik jest uprawniony, **jeżeli pracodawca ma obowiązek zapewnić te**

szkolenia zgodnie z przepisami prawa lub warunkami układów zbiorowych bądź ze swą ogólną polityką szkoleniową;

Poprawka 57

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera i

Tekst proponowany przez Komisję

i) procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia;

Poprawka

i) procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia **oraz wymogi odnoszące się do wypowiedzenia, terminy dochodzenia roszczeń, w tym terminy na złożenie odwołania od wypowiedzenia lub na wystąpienie o odszkodowanie za wypadki/obrażenia przy pracy oraz za wszelkie naruszenie praw pracowniczych;**

Poprawka 58

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera j

Tekst proponowany przez Komisję

j) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość oraz sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;

Poprawka

j) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe **wyszczególnione oddzielnie, takie jak wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, premie i inne świadczenia, takie jak świadczenia chorobowe, wysokość składki na ubezpieczenie społeczne uiszczanej przez pracodawcę,** częstotliwość oraz sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;

Poprawka 59

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera l – podpunkt ii a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(iia) warunki i wysokość rekompensaty finansowej w przypadku anulowania pracy przez pracodawcę.

Poprawka 60

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera m

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

m) wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę **kompetentnego** organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte;

m) wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika, **a także określone w układach zbiorowych terminy dochodzenia roszczeń wynikających z tych układów**; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę **właściwego** organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy były zawarte **oraz nieprzekraczalne okresy, jeżeli takowe ustalono**;

Poprawka 61

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera n a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

na) wszelkie terminy dochodzenia roszczeń wobec pracodawcy;

Poprawka 62

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 3 – ustęp 2 – litera n b (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

nb) wszelkie świadczenia rzeczowe zapewniane pracownikowi przez pracodawcę;

Poprawka 63

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 2 – litera n c (nowa)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

nc) wszelką kategoryzację w ramach ogólnego systemu płac;

Poprawka 64

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 3**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3. **Informacje**, o których mowa w ust. 2 lit. f) – k) oraz n) **mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia** do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach.

3. **Informacjom**, o których mowa w ust. 2 lit. f) – k) oraz n) **towarzyszy odniesienie** do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach.

Poprawka 65

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3 – ustęp 3 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3a. Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, nie mogą być interpretowane jako oświadczenie o wyrażeniu zgody przez pracownika.

Poprawka 66

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu najpóźniej **pierwszego dnia** stosunku pracy. Dokument ten **może być dostarczony lub przekazany w formie elektronicznej, pod warunkiem że pracownik ma do niego łatwy dostęp oraz że można go przechowywać i drukować.**

Poprawka

1. Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu **papierowego możliwie jak najwcześniej, a w stosownych przypadkach w chwili podpisania umowy o pracę, najpóźniej zaś przed pierwszym dniem** stosunku pracy. **Na wniosek pracownika** dokument ten **dostarcza lub przekazuje się elektronicznie w formacie, który umożliwia jego przechowywanie i wydrukowanie, z potwierdzeniem odbioru. Informacje te stanowią powiadomienie przez pracodawcę o uzgodnionych warunkach zatrudnienia. Termin przedstawienia pisemnego oświadczenia o przyjęciu uzgodnionych warunków zatrudnienia wynosi przynajmniej tydzień przed rozpoczęciem zatrudnienia.**

Poprawka 67

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. W tym samym czasie dokument przekazuje się przedstawicielowi pracowników oraz odnośnym organom ochrony socjalnej.

Poprawka 68

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Państwa członkowskie opracowują

Poprawka

2. Państwa członkowskie, **po**

modele i wzory dokumentu, o którym mowa w ust. 1, i udostępniają je pracownikom i pracodawcom, również na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, oraz inną odpowiednią drogą.

zasięgnięciu opinii zainteresowanych stron oraz partnerów społecznych, opracowują modele i wzory dokumentu, o którym mowa w ust. 1, i udostępniają je pracownikom i pracodawcom, również na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, oraz inną odpowiednią drogą. Komisja Europejska wspomaga państwa członkowskie w opracowaniu tych modeli lub wzorów, aby uniknąć ewentualnych rozbieżności ich treści między poszczególnymi państwami członkowskimi.

Poprawka 69

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo o układach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne były powszechnie i nieodpłatnie dostępne ***w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny*** na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również na istniejących portalach internetowych dla unijnych obywateli i przedsiębiorstw.

Poprawka

3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo o ***ogólnie obowiązujących*** układach zbiorowych ***uznanych za mające powszechne zastosowanie*** regulujących obowiązujące ramy prawne, były powszechnie i nieodpłatnie dostępne na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również na istniejących portalach internetowych dla unijnych obywateli i przedsiębiorstw.

Poprawka 70

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie zapewniają, aby jakakolwiek zmiana aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 3 ust. 2 oraz zmiana dodatkowych informacji dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę, o których mowa

Poprawka

Państwa członkowskie zapewniają, aby jakakolwiek zmiana aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 3 ust. 2 oraz zmiana dodatkowych informacji dla pracowników delegowanych lub wysyłanych za granicę, o których mowa

w art. 6, była **przedstawiana** pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.

w art. 6, była **wręczana** pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu **papierowego** w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. **Na wniosek pracownika dokument musi zostać dostarczony i przekazany elektronicznie z potwierdzeniem odbioru zgodnie z art. 4 ust. 1.**

Poprawka 71

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, aby dokument, o którym mowa w art. 4 ust. 1, był dostarczany przed wyjazdem pracownika i zawierał przynajmniej następujące dodatkowe informacje o:

Poprawka

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, aby dokument, o którym mowa w art. 4 ust. 1, był dostarczany **w rozsądnym terminie** przed wyjazdem pracownika i zawierał przynajmniej następujące dodatkowe informacje o:

Poprawka 72

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 1 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję

a) **państwie** lub państwach, w których ma zostać wykonana praca za granicą oraz o czasie trwania tej pracy;

Poprawka

a) **dokładnym miejscu pracy w państwie** lub państwach, w których ma zostać wykonana praca za granicą, oraz o czasie trwania tej **pracy, a także ustaleniach dotyczących ewentualnego wydłużenia lub skrócenia okresu** pracy;

Poprawka 73

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 1 – litera b a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ba) godzinach pracy, przepisach dotyczących dni ustawowo wolnych od pracy, a także przepisach podatkowych i bezpieczeństwa w kraju, w którym ma zostać wykonana praca;

Poprawka 74

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 1 – litera b b (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

bb) nazwisku przełożonego, któremu podlega delegowany pracownik, w miejscu lub miejscach pracy, w których ma zostać wykonana praca za granicą;

Poprawka 75

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 1 – litera d a (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

da) wszelkich zmianach przepisów podatkowych i przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego w okresie, w którym ma zostać wykonana praca za granicą;

Poprawka 76

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 1 – litera d b (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

db) wszelkich ustaleniach dotyczących

ewentualnego wydłużenia lub skrócenia okresu wykonywania pracy;

Poprawka 77

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 2 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wysyłany za granicę będący pracownikiem delegowanym objętym dyrektywą 96/71/WE, został dodatkowo poinformowany o:

Poprawka

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wysyłany za granicę będący pracownikiem delegowanym objętym dyrektywą 96/71/WE, został **zgodnie z art. 4 ust. 1** dodatkowo poinformowany o:

Poprawka 78

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 2 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję

a) **przysługującym mu** wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;

Poprawka

a) **warunkach zatrudnienia na podstawie art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, w tym o** wynagrodzeniu **przysługującym pracownikowi** zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;

Poprawka 79

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a) **mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie** odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do układów zbiorowych regulujących kwestie wymienione w tych punktach.

Poprawka

3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), **są przekazywane w formie pisemnej z wyraźnym wskazaniem** odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do układów zbiorowych regulujących kwestie wymienione w tych punktach, **a także są udostępniane w języku, który delegowani**

pracownicy są w stanie zrozumieć.

Poprawka 80

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

4. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, jeśli czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

Poprawka

skreśla się

Poprawka 81

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 7 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy stosunek pracy zależny jest od okresu próbnego, aby okres ten nie przekraczał **sześciu** miesięcy, **wraz z jakimkolwiek przedłużeniem.**

Poprawka

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy stosunek pracy zależny jest od okresu próbnego, aby okres ten nie przekraczał **trzech** miesięcy.

Poprawka 82

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 7 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne, **jeśli** jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika.

Poprawka

2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne, **do sześciu miesięcy, w przypadkach gdy** jest to **odpowiednio** uzasadnione charakterem zatrudnienia, **umiejętnościami, warunkami pracy** lub leży to w interesie pracownika.

Poprawka 83

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 7 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2a. Okres próbny nie stanowi przeszkody dla nabywania uprawnień.

Poprawka 84

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 8 – nagłówek

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Zatrudnienie *równoległe*

Zatrudnienie *u innych pracodawców*

Poprawka 85

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 8 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2. *Pracodawcy* mogą jednak ustanowić warunki dotyczące zakazu łączenia stanowisk, gdy jest to uzasadnione słusznymi względami, takimi jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.

2. **Państwa członkowskie** mogą jednak ustanowić warunki dotyczące zakazu łączenia stanowisk, gdy jest to uzasadnione słusznymi względami, takimi jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.
Pracodawcy nie mogą jednostronnie określać warunków nielączenia stanowisk.

Poprawka 86

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – akapit 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

W przypadku gdy harmonogram czasu pracy pracownika jest w całości lub w większości zmienny oraz w całości lub

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca mógł ***zmienić schemat normalnego czasu pracy tylko wtedy, gdy***

*w większości określany przez pracodawcę, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca mógł **wymagać od pracownika** pracy **jedynie**:*

spełnione są następujące warunki:

Poprawka 87

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – akapit 1 – litera a**

Tekst proponowany przez Komisję

a) *jeśli praca ma miejsce we wcześniej określonych godzinach i dniach odniesienia, ustalonych pisemnie w chwili rozpoczęcia stosunku pracy, zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. l) pkt (i) oraz*

Poprawka

a) *jeśli zmiana jest uzasadniona obiektywnymi przyczynami związanymi z rodzajem pracy;*

Poprawka 88

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – akapit 1 – litera b**

Tekst proponowany przez Komisję

b) *jeśli pracownik został poinformowany przez pracodawcę o przydziale zadań w rozsądnym wcześniejszym terminie, zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. l) pkt (ii).*

Poprawka

b) *jeśli pracownik został poinformowany o schemacie normalnego czasu pracy w danym tygodniu z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem, z wyjątkiem nagłych wypadków;*

Poprawka 89

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – akapit 1 – litera b a (nowa)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ba) jeśli zmiana nie jest sprzeczna z uzasadnionymi interesami pracownika;

Poprawka 90

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 9 – akapit 1 – litera b b (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

bb) jeśli zmiana nie jest sprzeczna z innymi ustaleniami;

Poprawka 91

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – ustęp 1 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie zapewniają, że długość i schemat normalnego czasu pracy będą jasno określone dla każdego stosunku pracy. Pracodawcy wypłacają dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny.

Poprawka 92

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 10 – ustęp 1**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, których staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi przynajmniej sześć miesięcy, mogli **wystąpić o** formę zatrudnienia z bardziej **przewidywalnymi** lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna.

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, których staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi przynajmniej sześć miesięcy, mogli **przekształcić** formę zatrudnienia **na** bardziej **przewidywalną** lub **cechującą się** bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna. ***Czas przepracowany w tym samym przedsiębiorstwie, tej samej grupie lub tym samym podmiocie albo u tej samej osoby fizycznej lub prawnej zalicza się na poczet tego okresu sześciomiesięcznego.***

Poprawka 93

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 10 – ustęp 2**

Tekst proponowany przez Komisję

2. Pracodawca udziela ***pisemnej*** odpowiedzi w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W przypadku osób fizycznych działających w charakterze pracodawców, jak i mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu ***do*** maksymalnie ***trzech miesięcy oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.***

Poprawka

2. Pracodawca ***rzetelnie rozpatruje możliwość przekształcenia oraz udziela odpowiednio uzasadnionej*** odpowiedzi ***pisemnej*** w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W przypadku osób fizycznych działających w charakterze pracodawców, jak i mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu maksymalnie ***na kolejny miesiąc. W razie braku odpowiedzi na wniosek o przekształcenie w ciągu jednego miesiąca, uznaje się, że przekształcenie miało miejsce od pierwszego dnia następującego po tym okresie. W razie odrzucenia wniosku zasadność powodów odrzucenia musi podlegać przeglądowi.***

Poprawka 94

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 10 – ustęp 2 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

2a. ***Państwa członkowskie zapewniają, że pracownicy zatrudniani przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związani z tą agencją stosunkiem pracy, których kieruje się do tego samego przedsiębiorstwa użytkownika w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa przez co najmniej sześć miesięcy, będą musieli być zatrudniani jako część stałego personelu przedsiębiorstwa użytkownika.***

Poprawka

Poprawka 95

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 11 – akapit 1**

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy przepisów unijnych lub krajowych lub odpowiednich układów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, szkolenie *takie* zapewnione zostało pracownikom nieodpłatnie.

Poprawka

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy przepisów unijnych lub krajowych lub odpowiednich układów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia **lub kształcenia** do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, *takie* szkolenie **lub kształcenie** zapewnione zostało pracownikom nieodpłatnie.

Poprawka 96

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 11 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie zapewniają pracownikom prawo do minimalnej liczby godzin szkoleń w czasie pracy w ciągu roku, odpowiadającej co najmniej wymiarowi czasu pracy w jednym normalnym tygodniu pracy.

Poprawka 97

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 11 – akapit 1 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Pracownik nadal otrzymuje wynagrodzenie, jak gdyby pracował.

Poprawka 98

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 11 – akapit 1 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Szkolenia odbywają się w miarę możliwości w normalnym czasie pracy. W każdym przypadku czas spędzony na szkoleniu uznaje się za czas pracy.

Poprawka 99

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 11 – akapit 1 d (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie zapewniają pracownikom prawo do płatnego urlopu szkoleniowego.

Poprawka 100

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 11 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 11a

Równe traktowanie

Państwa członkowskie dokładają starań, aby wobec wszystkich pracowników miały zastosowanie zasady równej płacy oraz równych warunków zatrudnienia i dbają o wyeliminowanie wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie, bez względu na status zatrudnienia.

Poprawka 101

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 12 – akapit 1**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na zawieranie

Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na zawieranie

układów zbiorowych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką, w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków określonych w art. 7–11.

układów zbiorowych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką, w których, przy **pełnym** poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników **oraz zapewnieniu utrzymania minimalnych standardów określonych w niniejszej dyrektywie**, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się, **lecz nie są mniej korzystne** od warunków określonych w art. 7–11.

Poprawka 102

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 13 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie wprowadzają wszelkie niezbędne środki pozwalające zapewnić, aby postanowienia umów indywidualnych lub układów zbiorowych, regulaminów wewnętrznych przedsiębiorstw lub jakiegokolwiek inne ustalenia pozostające w sprzeczności z niniejszą dyrektywą **zostały unieważnione lub zostały** zmienione w celu dostosowania ich do przepisów niniejszej dyrektywy.

Poprawka

Postanowienia umów indywidualnych lub układów zbiorowych, regulaminów wewnętrznych przedsiębiorstw lub jakiegokolwiek inne ustalenia pozostające w sprzeczności z niniejszą dyrektywą **i mniej korzystne dla pracownika są nieważne i zostają** zmienione w celu **co najmniej** dostosowania ich do przepisów niniejszej dyrektywy.

Poprawka 103

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 14 – akapit 1 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał w terminie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 lub art. 6, **zaś pracodawca nie naprawił takiego naruszenia w ciągu 15 dni od powiadomienia go o tym**, zastosowanie **miał jeden z następujących systemów**:

Poprawka

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał w terminie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 lub art. 6, zastosowanie **miały następujące systemy**:

Poprawka 104

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 14 – akapit 1 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję

a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie **określone przez** państwo członkowskie. Jeśli przekazane informacje nie obejmują informacji, o których mowa w art. 3 ust. 2 lit. e), f), k) lub l), **domniemanie** korzystne dla **pracownika** obejmuje domniemanie, że, odpowiednio, stosunek pracy pracownika jest bezterminowy, nie obowiązuje okres próbny oraz że jest to stanowisko na pełen etat. Pracodawcy mają możliwość oddalenia takiego domniemania; **lub**

Poprawka

a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie, **do zdefiniowania którego zobowiązane jest** państwo członkowskie. Jeśli przekazane informacje nie obejmują informacji, o których mowa w art. 3 ust. 2 lit. e), f), k) lub l), **zgłoszone przez pracownika** korzystne dla **niego domniemanie ma zastosowanie zgodnie z umową i** obejmuje domniemanie, że, odpowiednio, stosunek pracy pracownika jest bezterminowy, nie obowiązuje okres próbny oraz że jest to stanowisko na pełen etat. Pracodawcy mają możliwość oddalenia takiego domniemania **oraz**

Poprawka 105

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 14 – akapit 1 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję

b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwych organów w stosownym terminie. Jeśli właściwy organ stwierdzi, że skarga jest zasadna, zarządzi przedłożenie brakujących informacji przez odpowiedniego pracodawcę lub pracodawców. Jeśli pracodawca nie przedłoży brakujących informacji w ciągu 15 dni od otrzymania zawiadomienia, organ ma możliwość nałożenia odpowiedniej **kary administracyjnej**, nawet jeśli stosunek pracy ustał. Pracodawcy mają możliwość wniesienia skargi **administracyjnej** przeciwko decyzji **nakładającej karę**. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć

Poprawka

b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwych organów w stosownym terminie. Jeśli właściwy organ stwierdzi, że skarga jest zasadna, zarządzi przedłożenie brakujących informacji przez odpowiedniego pracodawcę lub pracodawców. Jeśli pracodawca nie przedłoży brakujących informacji w ciągu 15 dni od otrzymania zawiadomienia, organ ma możliwość nałożenia odpowiedniej, **wstępnie uzgodnionej obowiązkowej i zniechęcającej kary**, nawet jeśli stosunek pracy ustał. Pracodawcy mają możliwość wniesienia skargi przeciwko decyzji **o nałożeniu kary**. Państwa członkowskie

istniejące już organy do działania w charakterze właściwych organów.

mogą wyznaczyć istniejące już organy do działania w charakterze właściwych organów.

Poprawka 106

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 14 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 14a

Pierwszeństwo faktów

Przy ustalaniu istnienia stosunku pracy bierze się pod uwagę fakty dotyczące rzeczywistego wykonywania pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują stosunek pracy.

Poprawka 107

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 16 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie wprowadzają środki **niezbędne** do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź postępowań sądowych wszczętych w celu wyegzekwowania **zgodności z prawami przewidzianymi niniejszą dyrektywą**.

Państwa członkowskie wprowadzają **wszelkie niezbędne** środki, **m.in. wstępnie uzgodnione obowiązkowe i zniechęcające kary**, do ochrony **wszystkich** pracowników **niezależnie od ich statusu prawnego lub formalnego**, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników **lub związków zawodowych**, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź postępowań sądowych wszczętych w celu wyegzekwowania **przestrzegania przysługujących im praw**.

Poprawka 108

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 16 – akapit 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Osoby zgłaszające przypadki naruszenia praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie są w pełni chronione na mocy prawodawstwa europejskiego dotyczącego ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa unijnego.

Poprawka 109

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 17 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki ***celem*** zakazu ***zwalniania*** lub działań równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wykonywania przez nich praw przewidzianych niniejszą dyrektywą.

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki ***zmierające do*** zakazu ***i uznania za prawnie bezskuteczne zwolnień*** lub działań równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia ***czy też innych szkód lub mniej korzystnego traktowania*** pracowników z powodu wykonywania przez nich praw przewidzianych niniejszą dyrektywą. ***Pracodawca zapewnia wystarczające informacje o powodach zwolnienia, w przeciwnym wypadku uznaje się, że zwolnienie jest prawnie bezskuteczne. Niezbędne środki obejmują prawo do przywrócenia do pracy i rekompensaty.***

Poprawka 110

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 17 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych niniejszą dyrektywą, mogą

2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych niniejszą dyrektywą, mogą

zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.

zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie. ***Państwa członkowskie zapewniają, że termin złożenia odwołania od wypowiedzenia zostaje zawieszony do momentu, aż pracownik nie otrzyma od pracodawcy uzasadnienia na piśmie.***

Poprawka 111

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 17 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pozwanego.

Poprawka

3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pozwanego. ***Zwolnienie nie jest wiążące do momentu rozstrzygnięcia sprawy.***

Poprawka 112

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 17 – ustęp 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

6a. Państwa członkowskie zezwalają związkom zawodowym na wytoczenie powództwa przedstawicielskiego mającego na celu ochronę zbiorowych interesów pracowników w związku z niniejszą dyrektywą zgodnie z przepisami dyrektywy 2009/22/WE^{1a}.

^{1a}Dyrektywa ma zostać uchylona procedurą 2018/0089(COD); wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie powództw przedstawicielskich w celu ochrony zbiorowych interesów konsumentów.

Poprawka 113

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 17 – akapit 6 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

6b. Jeżeli pracodawca nie przedstawi uzasadnionych powodów zwolnienia lub działania równoważnego zgodnie z art. 17 ust. 2, zakłada się, że pracownik został zwolniony ze względu na korzystanie z praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Poprawka 114

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 17 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 17a

*Ciężar dowodu istnienia stosunku pracy
Ciężar dowodu braku stosunku pracy
spoczywa na osobie fizycznej lub prawnej
identyfikowanej jako pracodawca.*

Poprawka 115

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 18 – akapit 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających

zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie stosują wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić stosowanie tych sankcji. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mogą one przybrać formę grzywny. **Mogą również** obejmować wypłatę rekompensaty.

zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie stosują wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić stosowanie tych sankcji. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Mają one **również** formę grzywny **i** obejmują wypłatę **odpowiedniej i przynajmniej proporcjonalnej** rekompensaty.

Poprawka 116

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 19 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w państwach członkowskich.

Poprawka

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w państwach członkowskich. ***Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie może usprawiedliwiać pogarszania sytuacji panującej obecnie w poszczególnych państwach członkowskich odnośnie do ogólnego poziomu ochrony pracowników i w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą.***

Poprawka 117

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 19 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2a. Państwa członkowskie zobowiązane są do stopniowej poprawy poziomu ochrony pracowników w dziedzinie regulacji objętej zakresem niniejszej dyrektywy i przy zachowaniu pełnej zgodności z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej oraz

Poprawka 118

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 20 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 20a

Usprawnienie składania skarg

Państwa członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy, za pomocą których pracownicy mogą wnosić skargi przeciwko pracodawcom, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich wyznaczonych przez państwa członkowskie, takich jak związki zawodowe lub inne organizacje lub właściwy organ państwa członkowskiego, jeżeli został on przewidziany w przepisach krajowych.

Poprawka 119

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 21 – akapit 1**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do istniejących stosunków pracy od dnia [wejście w życie + 2 lata]. ***Pracodawcy przedstawiają lub uzupełniają dokumenty, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 i art. 6, jedynie na wniosek pracownika. Brak takiego wniosku nie ma skutku wyłączenia pracowników z minimalnych praw ustanowionych niniejszą dyrektywą.***

Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do istniejących stosunków pracy od dnia [wejście w życie + 2 lata].

Poprawka 120

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 22 – akapit 1**

Tekst proponowany przez Komisję

Nie później niż do dnia [data wejścia w życie + 8 lat] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy, aby w odpowiednich przypadkach przedłożyć propozycje niezbędnych zmian.

Poprawka

Nie później niż do dnia [data wejścia w życie + 5 lat] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na **mikroprzedsiębiorstwa**, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy, aby w odpowiednich przypadkach przedłożyć propozycje niezbędnych zmian.

PROCEDURA W KOMISJI OPINIODAWCZEJ

Tytuł	Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej		
Odsyłacze	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Komisja przedmiotowo właściwa Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 18.1.2018		
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 18.1.2018		
Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej Data powołania	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
Rozpatrzenie w komisji	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
Data przyjęcia	24.9.2018		
Wynik głosowania końcowego	+: -: 0:	20 0 1	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

**GŁOSOWANIE KOŃCOWE W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO W KOMISJI
OPINIODAWCZEJ**

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się