

Bruxelles, den 21. juni 2018
(OR. en)

10299/18

**Interinstitutionel sag:
2017/0355 (COD)**

**SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114**

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	10054/18
Komm. dok. nr.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union – Generel indstilling

Vedlagt følger til delegationerne teksten til ovennævnte direktiv, for hvilken EPSCO-Rådet nåede frem til en generel indstilling på samlingen den 21. juni 2018.

2017/0355 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder har enhver arbejdstager ret til sunde, sikre og værdige arbejdsvilkår og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.

¹ EUT C [...] af [...], s. [...].

² EUT C [...] af [...], s. [...].

- (2) Princip 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017, fastlægger, at arbejdstagere har ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter i forbindelse hermed, herunder en eventuel prøvetid. Det fastlægger også, at de har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder passende compensation. Princip 5 fastlægger, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling for så vidt angår arbejdsvilkår og adgang til social beskyttelse og uddannelse. Det fastlægger ligeledes, at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter, at en prøvetid bør være af rimelig varighed, og at overgang til tidsubegrænset beskæftigelse skal fremmes.
- (3) Siden vedtagelsen af Rådets direktiv 91/533/EØF³ har arbejdsmarkedene undergået vidtrækkende forandringer som følge af den demografiske udvikling og digitaliseringen, hvilket har ført til, at der er blevet skabt nye former for ansættelse, som har bidraget til jobskabelse og vækst på arbejdsmarkedet. Nye former for ansættelse er ofte ikke lige så faste eller stabile som traditionelle ansættelsesforhold, fører til mindre forudsigelighed for de berørte arbejdstagere og skaber usikkerhed i forhold til gældende rettigheder og social beskyttelse. På dette arbejdsmarked i forandring er der derfor et øget behov for, at arbejdstagerne oplyses fuldt ud om deres væsentlige arbejdsvilkår, hvilket bør ske skriftligt og rettidigt. For at skabe en passende ramme om udviklingen af nye former for ansættelse bør arbejdstagere i Unionen også udstyres med en række nye minimumsrettigheder, som har til formål at fremme sikkerhed og forudsigelighed i ansættelsesforhold og samtidig sikre opadgående konvergens i medlemsstaterne og bevare arbejdsmarkedets tilpasningsevne.

³ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

- (4) I henhold til direktiv 91/533/EØF har størstedelen af arbejdstagerne i Unionen ret til at modtage en skriftlig erklæring om deres arbejdsvilkår. Direktiv 91/533/EØF omfatter imidlertid ikke alle arbejdstagere i Unionen. Desuden har der vist sig at være huller i beskyttelsen i forbindelse med de nye former for ansættelse, der er blevet skabt som følge af udviklingen på arbejdsmarkedet siden 1991.
- (5) Der bør derfor fastsættes mindstekrav vedrørende oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet og vedrørende arbejdsvilkår, der gælder for enhver arbejdstager, på EU-plan for at sikre alle arbejdstagere i Unionen en passende grad af gennemsigtighed og forudsigelighed, for så vidt angår deres arbejdsvilkår.
- (6) Kommissionen iværksatte en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med traktatens artikel 154 om forbedring af anvendelsesområdet for og effektiviteten af direktiv 91/533/EØF og udvidelse af dets mål, således at det omfatter nye rettigheder for arbejdstagere. Dette førte ikke til nogen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse spørgsmål. Som det imidlertid blev bekræftet af resultaterne af de åbne offentlige høringer, der blev iværksat for at indhente synspunkter fra en række interessenter og borgere, er det vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan på dette område ved at modernisere og tilpasse de nuværende retlige rammer.
- (7) Den Europæiske Unions Domstol har i sin retspraksis opstillet kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager⁴. Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, periodiske arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kunne de falde ind under dette direktivs anvendelsesområde. Selvstændige erhvervsdrivende bør ikke være omfattet af dette direktiv, fordi de ikke opfylder disse kriterier.

⁴ Dom af 3. juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, sag 66/85, 14. oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, sag C-428/09, 9. juli 2015, Balkaya, sag C-229/14, 4. december 2014, FNV Kunsten, sag C-413/13 og 17. november 2016, Ruhrlandklinik, sag C-216/15.

- (7a) Det bør være muligt for medlemsstaterne at fastsætte, når det er berettiget af objektive grunde, at visse bestemmelser i dette direktiv ikke finder anvendelse på visse kategorier af tjenestemænd, offentlige beredskabstjenester, de væbnede styrker, politiet, dommere, anklagere, efterforskere og andre retshåndhævende myndigheder på grund af den særlige karakter af de opgaver, som de skal udføre, eller deres ansættelsesvilkår.
- (7b) Kravene om sideløbende beskæftigelse, hvis de er uforenelige med det arbejde, der udføres om bord på skibe eller fiskerfartøjer, kravene om minimumsforudsigelighed i arbejdet, kravene om arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland, kravene om overgang til en anden form for ansættelse og kravet om at give oplysninger om identiteten på den eller de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, bør ikke finde anvendelse på søfarende og havfiskere i betragtning af deres særlige ansættelsesvilkår. I dette direktiv bør søfarende og fiskere som defineret i henholdsvis Rådets direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159 anses for at arbejde i Unionen, når de arbejder om bord på henholdsvis skibe eller fiskerfartøjer, der er registreret i en medlemsstat og/eller fører en medlemsstats flag.
- (8) I lyset af det stigende antal arbejdstagere, der er udelukket fra anvendelsesområdet for direktiv 91/533/EØF på grundlag af undtagelser, som medlemsstaterne har indført i henhold til artikel 1 i nævnte direktiv, er det nødvendigt at erstatte de undtagelser med en mulighed for medlemsstaterne for ikke at anvende direktivets bestemmelser på et arbejdsforhold på 5 timer pr. uge i gennemsnit eller derunder i alt i en referenceperiode på fire uger.
- (9) Som følge af uforudsigeligheden af arbejde på tilkaldebasis, herunder kontrakter om ansættelse uden et fast timetal, bør undtagelsen for arbejdsforhold på 5 timer pr. uge i gennemsnit i en referenceperiode på fire uger ikke anvendes på ansættelsesforhold, hvor der ikke er fastsat nogen garanteret mængde betalt arbejde inden ansættelsens start.

- (10) I realiteten kan flere forskellige fysiske eller juridiske personer eller andre enheder påtage sig en arbejdsgivers funktioner og ansvar. Det bør stå medlemsstaterne frit for mere præcist at fastsætte, hvilken person eller hvilke personer der betragtes som helt eller delvist ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser, som dette direktiv fastsætter for arbejdsgivere, når blot alle disse forpligtelser er opfyldt. Medlemsstaterne bør også være i stand til at beslutte, at visse eller alle disse forpligtelser skal pålægges en fysisk eller juridisk person, der ikke er part i ansættelsesforholdet.
- (10a) Medlemsstaterne bør have mulighed for at indføre særlige regler for at udelukke fysiske personer, der fungerer som arbejdsgivere for husarbejdere i husstanden, fra forpligtelserne til at overveje og besvare en anmodning om en anden form for ansættelse og til at tilbyde gratis obligatorisk uddannelse og fra at være omfattet af klagemekanismen baseret på gunstige formodninger i tilfælde af manglende oplysninger i de dokumenter, der bør gives arbejdstageren i henhold til dette direktiv.
- (11) Ved direktiv 91/533/EØF blev der indført en minimumsliste over væsentlige punkter, som arbejdstageren skal underrettes om skriftligt. Det er nødvendigt at tilpasse denne liste for at tage hensyn til udviklingen på arbejdsmarkedet, navnlig væksten i ikkestandardmæssige ansættelsesformer.
- (11a) De oplysninger om den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder, bør kunne være i form af oplysninger, som i givet fald omfatter antallet af uddannelsesdage pr. år, som arbejdstageren har ret til, og/eller oplysninger om arbejdsgiverens almindelige uddannelsespolitik.
- 12) Oplysninger om arbejdstiden bør være i overensstemmelse med bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF⁵ og indeholde oplysninger om pauser, daglige hvileperioder, ugentlig hviletid og betalt ferie.

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

- 13) Oplysninger om lønnen bør omfatte alle elementer af lønnen, herunder kontanter eller naturalier, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte for sit arbejde. Afgivelse af disse oplysninger bør ikke berøre arbejdsgiveres frihed til at tilbyde supplerende lønelementer såsom engangsbeløb. Den omstændighed, at lønelementer foreskrevet ved lov eller kollektiv overenskomst ikke er omfattet af disse oplysninger, bør ikke udgøre en grund til ikke at give dem til arbejdstageren.
- 14) Hvis det ikke er muligt at angive en fast tidsplan for arbejdet på grund af beskæftigelsens art, bør arbejdstagere vide, hvordan deres arbejdstid bliver fastlagt, herunder i hvilke tidsintervaller de kan blive kaldt på arbejde, og hvilket minimumsvarsel de bør få.
- 15) Oplysninger om sociale sikringsordninger bør omfatte oplysninger om identiteten på den eller de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale ydelser, når det er relevant, ved sygdom, ved barsel og dermed ligestillede ydelser ved fædreorlov, ydelser ved arbejdsulykke og erhvervssygdomme og ved alderdom, ved invaliditet, til efterladte, ved arbejdsløshed, ved førtidspension og familieydelse. Oplysninger om den sociale sikring, der gives af arbejdsgiveren, bør, når det er relevant, omfatte supplerende pensionsordningers faktiske dækning som omhandlet i Rådets direktiv 98/49/EF⁶ og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU⁷.

⁶ Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 209 af 25.7.1998, s. 46).

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU af 16. april 2014 om mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet mellem medlemsstaterne gennem bedre muligheder for at optjene og bevare supplerende pensionsrettigheder (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 1).

- 16) Arbejdstagere bør have ret til at blive oplyst om deres rettigheder og pligter som følge af ansættelsesforholdet skriftligt ved ansættelsesforholdets start. De grundlæggende oplysninger bør derfor nå dem senest en kalenderuge fra den første arbejdsdag. Resten af oplysningerne bør nå dem senest én måned fra den første arbejdsdag. Den første arbejdsdag bør forstås som den faktiske start på arbejdstagerens udførelse af arbejdet i ansættelsesforholdet.
- (16a) Med hensyn til den stigende anvendelse af digitale kommunikationsredskaber kunne den skriftlige meddelelse af oplysninger i henhold til direktivet ske elektronisk.
- 17) For at hjælpe arbejdsgiverne med at tilvejebringe rettidige oplysninger bør det være muligt for medlemsstaterne at sikre, at der findes tilgængelige skabeloner på nationalt plan, herunder relevante og tilstrækkeligt omfattende oplysninger om den retlige ramme, der finder anvendelse. Disse skabeloner kunne videreudvikles på sektorplan eller lokalt plan af de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter.
- 18) Arbejdstagere, der sendes til udlandet, bør modtage yderligere oplysninger, der er specifikke for deres situation. For flere på hinanden følgende arbejdsopgaver i en række medlemsstater eller tredjelande bør det være muligt at gruppere disse oplysninger for en række opgaver før første afrejse og efterfølgende ajourføre dem i tilfælde af ændringer. Hvis de betragtes som udstationerede arbejdstagere i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF⁸, bør de også oplyses om det centrale nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten, og hvor de kan finde relevante oplysninger om de arbejdsvilkår, der gælder for deres situation. Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, gælder de pågældende forpligtelser, hvis varigheden af arbejdsperioden i udlandet er på mere end fire på hinanden følgende uger.

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

- 19) Prøvetid giver arbejdsgivere mulighed for at kontrollere, at arbejdstagere er egnede til den stilling, som de er blevet ansat i, samtidig med at de modtager ledsagende støtte. Enhver indtræden på arbejdsmarkedet eller overgang til en ny stilling bør ikke føre til lang tids usikkerhed. Som fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder bør prøvetider derfor være af rimelig varighed. Et betydeligt antal medlemsstater har indført en generel maksimal varighed af prøvetiden på mellem tre og seks måneder, hvilket bør betragtes som rimeligt. Prøvetider bør kunne være længere end seks måneder, hvis dette er begrundet i beskæftigelsens art som f.eks. en ledende eller administrerende stilling eller offentlig stilling, eller hvis dette er i arbejdstagerens interesse som f.eks. i forbindelse med specifikke foranstaltninger til fremme af varig ansættelse, især for unge arbejdstagere. Det bør også være muligt at forlænge prøvetiden tilsvarende i tilfælde, hvor arbejdstageren har været fraværende fra arbejdet under prøvetiden, f.eks. på grund af sygdom eller ferie, så arbejdsgiveren kan verificere, om arbejdstageren er egnet til den pågældende opgave.
- 20) Arbejdsgivere bør ikke hindre arbejdstagere i at tage beskæftigelse hos andre arbejdsgivere uden for den tid, de arbejder for dem. Det bør være muligt for medlemsstaterne at fastlægge vilkår for brugen af begrænsninger for uforenelighed, forstået som en begrænsning for at arbejde for andre arbejdsgivere af objektive grunde som f.eks. beskyttelse af forretningshemmeligheder eller undgåelse af interessekonflikter.
- 21) De arbejdstagere, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende forudsigeligt, bør have en minimumsforudsigelighed i arbejdet, når tidsplanen for arbejdet fortrinsvis fastlægges af arbejdsgiveren, det være sig direkte, f.eks. ved tildeling af arbejdsopgaver, eller indirekte, f.eks. ved at pålægge arbejdstageren at imødekomme kundernes anmodninger.
- 22) Referencetimer og -dage, forstået som tidsintervaller, inden for hvilke arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren, bør nedfældes skriftligt i begyndelsen af ansættelsesforholdet.

- 23) Et rimeligt minimumsvarsel, forstået som tidsperioden mellem det tidspunkt, hvor en arbejdstager oplyses om en ny arbejdsopgave, og det tidspunkt, hvor opgaven starter, udgør et andet nødvendigt element af forudsigelighed i arbejdet for ansættelsesforhold med arbejdsmønstre, som er helt eller overvejende uforudsigelige og fortrinsvis fastlægges af arbejdsgiveren. Længden af varslet kan variere alt efter behovene i den pågældende sektor; det bør også være muligt at forudse, at dets længde kan reduceres i krisesituationer, samtidig med at arbejdstagerne sikres passende beskyttelse. Denne bestemmelse berører ikke Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF⁹.
- 24) Arbejdstagerne bør have mulighed for at afvise en arbejdsopgave, hvis den falder uden for referencetimerne og -dagene, eller arbejdstageren ikke er givet et minimumsvarsel, uden at opleve negative følger af denne afvisning. Arbejdstagerne bør også have mulighed for at acceptere arbejdsopgaven, hvis de ønsker det.

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 35).

- 25) Selv om ikkestandardmæssige ansættelsesformer giver arbejdstagere mulighed for at komme ind på eller forblive på arbejdsmarkedet, er nogle arbejdstagere i fare for at blive fanget i uforudsigelige og usikre ansættelsesforhold. Hvis arbejdsgivere har mulighed for at tilbyde fuldtidsansættelse eller tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til arbejdstagere i ikkestandardmæssige former for ansættelse, bør overgang til mere sikre ansættelsesformer i overensstemmelse med principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder fremmes. Arbejdstagerne bør kunne anmode om en anden mere forudsigelig og sikker form for ansættelse, hvis den findes, og modtage et skriftligt svar fra arbejdsgiveren, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgiver og arbejdstager. Medlemsstaterne bør have mulighed for at begrænse hyppigheden af sådanne anmodninger. Dette direktiv bør ikke forhindre medlemsstaterne i at fastsætte, at i tilfælde af offentlige stillinger, til hvilke der er adgang gennem udvælgelsesprøver, skal disse stillinger ikke betragtes som værende til rådighed efter en simpel anmodning fra arbejdstageren, og er således ikke omfattet af retten til at anmode om mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår.
- 26) Hvis arbejdsgiverne ved lov eller kollektive overenskomster pålægges at tilbyde arbejdstagere uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, de er ansat til, er det vigtigt at sikre, at alle får tilbudt en sådan uddannelse, herunder personer i ikkestandardmæssige former for ansættelse. Udgifterne til en sådan uddannelse bør ikke afholdes af arbejdstageren eller tilbageholdes i eller fradrages arbejdstagerens løn. Denne forpligtelse omfatter ikke erhvervsuddannelse eller uddannelse, der kræves, for at arbejdstagere kan opnå, opretholde eller forny en erhvervsmæssig kvalifikation, så længe arbejdsgiveren ikke er pålagt af EU- eller national lovgivning eller af kollektive overenskomster at forelægge den for arbejdstageren.
- 27) Arbejdsmarkedets parter selvstændighed og deres kapacitet som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres. Det bør derfor være muligt for arbejdsmarkedets parter at være af den opfattelse, at der i specifikke sektorer eller situationer er andre bestemmelser, som er mere hensigtsmæssige med henblik på at nå målet med dette direktiv end minimumsstandarderne i dette direktiv. Medlemsstaterne bør derfor kunne tillade arbejdsmarkedets parter at opretholde, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster, som adskiller sig fra visse bestemmelser i dette direktiv, når blot det overordnede niveau for beskyttelse af arbejdstagerne ikke sænkes.

- 28) Høringen om den europæiske søjle for sociale rettigheder viste behovet for at styrke håndhævelsen af Unionens arbejdsret for at sikre dens effektivitet. Den evaluering af direktiv 91/533/EØF, der blev foretaget som led i Kommissionens program for målrettet og effektiv regulering, bekræftede, at styrkede håndhævelsesmekanismer kan forbedre effektiviteten af Unionens arbejdsret. Høringen viste, at klageadgangssystemer baseret udelukkende på erstatningssøgsmål er mindre effektive end systemer, der også omfatter sanktioner (såsom faste beløb eller tab af tilladelser) for arbejdsgivere, der undlader at udstede skriftlige erklæringer. Den viste også, at ansatte sjældent indgiver klager i løbet af ansættelsesforholdet, hvilket bringer målet om at forelægge den skriftlige erklæring, der skal sikre, at arbejdstagere oplyses om de væsentlige elementer i ansættelsesforholdet, i fare. Det er derfor nødvendigt at indføre bestemmelser om håndhævelse, der sikrer anvendelsen af gunstige formodninger, når der ikke forelægges oplysninger om ansættelsesforholdet, og/eller af en procedure, hvorunder arbejdsgiveren kan pålægges at forelægge de manglende oplysninger og eventuelt sanktioner, hvis arbejdsgiveren ikke gør dette. Disse gunstige formodninger kan omfatte en formodning om, at arbejdstageren har et tidsubegrænset ansættelsesforhold, at der ikke er nogen prøvetid, eller at arbejdstageren har en fuldtidsstilling, hvis de pågældende oplysninger mangler. Klageadgang kunne følge en procedure, hvorved arbejdsgiveren får meddelelse fra arbejdstageren eller fra en tredjepart, f.eks. arbejdstagerens repræsentant eller en anden kompetent enhed eller myndighed, om, at der mangler oplysninger, og at der skal afgives fuldstændige og korrekte oplysninger rettidigt.
- 29) Der er vedtaget et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for EU-lovgivningen på det sociale område siden direktiv 91/533/EØF, navnlig for så vidt angår lige muligheder, hvoraf der bør indgå elementer i dette direktiv for at sikre, at arbejdstagere har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse, f.eks. en civil- eller arbejdsret, og klageadgang, der afspejler princip 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder.
- 30) Navnlig bør arbejdstagere under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.

- 31) En effektiv gennemførelse af dette direktiv forudsætter passende retlig og administrativ beskyttelse mod ugunstig behandling som en reaktion på et forsøg på at udøve rettigheder i henhold til dette direktiv, en klage til arbejdsgiveren eller retlige eller administrative procedurer med det formål at håndhæve overholdelsen af dette direktiv.
- 32) Arbejdstagere, som udøver de rettigheder, der er fastlagt i dette direktiv, bør beskyttes mod afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning (som f.eks. en arbejdstager på tilkaldebasis, der ophører med at få tildelt arbejde) eller skridt med henblik på en mulig afskedigelse på det grundlag, at de har ønsket at udøve sådanne rettigheder. Når arbejdstagere føler, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning af disse grunde, bør arbejdstagere og kompetente myndigheder kunne pålægge arbejdsgiveren at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller den tilsvarende foranstaltning.
- 33) Bevisbyrden for, at arbejdstagere ikke er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har gjort brug af deres rettigheder i henhold til dette direktiv, bør påhvile arbejdsgiverne, når arbejdstagere ved en domstol eller anden kompetent myndighed, fremlægger de faktiske omstændigheder, på grundlag af hvilke det kan formodes, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på dette grundlag. Medlemsstaterne bør kunne undlade at anvende denne bestemmelse i sager, hvor det vil være op til en domstol eller en anden kompetent myndighed at undersøge de faktiske omstændigheder, navnlig i systemer, hvor afskedigelse skal godkendes på forhånd af myndigheden.
- 34) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for tilsidesættelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv. Sanktioner kan omfatte administrative og økonomiske sanktioner såsom bøder eller betaling af kompensation samt andre former for sanktioner.

- 35) Målene for dette direktiv kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af behovet for at fastsætte fælles mindstekrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- 36) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende nationale lovgivning eller EU-lovgivning på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv. Den bør navnlig ikke tjene som begrundelse for at indføre ansættelseskontrakter uden et fast timetal eller lignende typer ansættelseskontrakter.
- 37) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og administrative byrder, og at offentliggøre resultaterne af disse vurderinger.
- 38) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, og når blot medlemsstaterne træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.
- 39) I betragtning af de væsentlige ændringer, som dette direktiv indfører, for så vidt angår formål, anvendelsesområde og indhold, er det ikke hensigtsmæssigt at ændre direktiv 91/533/EØF. Direktiv 91/533/EØF bør derfor ophæves.

- 40) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter¹⁰ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål, genstand og anvendelsesområde

1. Formålet med dette direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere sikker og forudsigelig beskæftigelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.
2. Dette direktiv fastsætter minimumsrettigheder, der finder anvendelse på alle arbejdstagere i Unionen, som har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, kollektiv overenskomst eller praksis i den enkelte medlemsstat.
3. Medlemsstaterne kan bestemme, at forpligtelserne i dette direktiv ikke finder anvendelse på arbejdstagere med et ansættelsesforhold på 5 timer eller derunder pr. uge i gennemsnit i en referenceperiode på fire uger. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, gruppe eller enhed, skal medregnes i nævnte 5-timersgennemsnit.
4. Stk. 3 finder ikke anvendelse på et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

¹⁰ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

5. Medlemsstaterne kan bestemme, hvilke personer der er ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser for arbejdsgivere, der er fastlagt i dette direktiv, når blot alle disse forpligtelser opfyldes. De kan også beslutte, at alle eller en del af disse forpligtelser skal pålægges en fysisk eller juridisk person, der ikke er part i ansættelsesforholdet. Dette stykke tilsidesætter ikke anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF¹¹.
- 5a. Medlemsstaterne kan af objektive grunde fastsætte, at bestemmelserne i kapitel III ikke finder anvendelse på tjenestemænd, offentlige beredskabstjenester, de væbnede styrker, politiet, dommere, anklagere, efterforskere og andre retshåndhævende myndigheder.
6. Medlemsstaterne kan beslutte ikke at pålægge fysiske personer i husstande, der fungerer som arbejdsgivere, de forpligtelser, som er fastlagt i artikel 10 og 11 og artikel 14, stk. 1, litra a), når der udføres arbejde for nævnte husstande.
7. Kapitel II i nærværende direktiv finder anvendelse på søfarende og havfiskere, jf. dog henholdsvis Rådets direktiv 2009/13/EF¹² og Rådets direktiv (EU) 2017/159¹³. De forpligtelser, som er fastsat i artikel 3, stk. 2, litra l) og n), samt artikel 6, 8, 9 og 10, finder ikke anvendelse på søfarende og havfiskere.

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

¹² Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF (EUT L 124 af 20.5.2009, s. 30).

¹³ Rådets direktiv (EU) 2017/159 af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche) (EUT L 25 af 31.1.2017, s. 12).

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) "tidsplan for arbejdet": plan for fastsættelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter
 - e) "referencetimer og -dage": tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren
 - f) "arbejdsmonster": form for tilrettelæggelse af arbejdet efter et bestemt mønster fastlagt af arbejdsgiveren.
2. [...]

Artikel 2a

Alle dokumenter kan tilvejebringes og sendes elektronisk, når blot de er let tilgængelige for arbejdstageren og kan lagres og udskrives.

KAPITEL II

OPLYSNINGER OM ANSÆTTELSESFORHOLDET

Artikel 3

Oplysningspligt

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiverne pålægges at oplyse arbejdstagerne om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet.
2. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, skal omfatte:
 - a) identiteten på parterne i ansættelsesforholdet
 - b) arbejdsstedet; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse
 - c)
 - i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori eller
 - ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet
 - d) ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
 - e) hvis ansættelsesforholdet er midlertidigt: ansættelsesforholdets forventede varighed
 - f) varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid
 - g) ret til eventuel uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder
 - h) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie

- i) den procedure, herunder varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler
- j) begyndelsesgrundlønningen, eventuelle andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed og efter hvilken metode denne udbetales
- k) hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende forudsigeligt, længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller -uge og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor
- l) hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, oplysning om, at arbejdsmonstret er uforudsigeligt, antal garanterede betalte arbejdstimer, betaling for det arbejde, som udføres ud over de garanterede timer, og
 - i) de referencetimer og -dage, hvor arbejdstageren kan pålægges at arbejde
 - ii) det minimumsvarsel, som arbejdstageren skal modtage før starten af en arbejdsopgave
- m) de kollektive overenskomster, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår; hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået dem
- n) identiteten på den eller de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

3. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, litra f)-n), kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Artikel 4

Frister og oplysningernes form

1. De oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, litra a), b), c), d), e), f), j), k) og l), meddeles individuelt til arbejdstageren i form af et eller flere dokumenter senest én kalenderuge fra den første arbejdsdag. De andre oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, meddeles individuelt til arbejdstageren i form af et dokument senest én måned fra den første arbejdsdag.
2. Medlemsstaterne kan udarbejde skabeloner og modeller for det eller de dokumenter, der er omhandlet i stk. 1, og stiller disse til rådighed for arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder ved at gøre dem tilgængelige på et centralt officielt nationalt websted og på andre passende måder.
3. Medlemsstaterne sikrer, at oplysninger om de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller alment gældende kollektive overenskomster, der gælder for den retlige ramme, som skal meddeles af arbejdsgiverne, gøres alment og gratis tilgængelige på en klar, gennemsigtig, samlet og lettilgængelig måde, på afstand og ad elektronisk vej, herunder gennem eksisterende onlineportaler for EU-borgere og -virksomheder.

Artikel 5

Ændring af ansættelsesforholdet

1. Medlemsstaterne sikrer, at ændringer i de aspekter af ansættelsesforholdet, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, og i de yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland, der er omhandlet i artikel 6, meddeles i form af et dokument fra arbejdsgiveren til arbejdstageren ved førstkommande lejlighed og senest på den dato, hvor de træder i kraft.

2. Det i stk. 1 omhandlede skriftlige dokument finder ikke anvendelse på ændringer, der blot afspejler en ændring i de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som de i artikel 4, stk. 1, og i givet fald artikel 6 omhandlede dokumenter henviser til.

Artikel 6

Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland

1. Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstager pålægges at arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder, eller i et tredjeland, skal det eller de i artikel 4, stk. 1, omhandlede dokumenter tilvejebringes før vedkommendes afrejse og indeholde mindst følgende supplerende oplysninger:
 - a) det eller de lande, hvor arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets varighed
 - b) den valuta, som lønnen udbetales i
 - c) eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier, der er forbundet med arbejdsopgaven/arbejdsopgaverne
 - d) eventuelle vilkår for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.
2. Medlemsstaterne sikrer, at en udstationeret arbejdstager, som er omfattet af direktiv 96/71/EF, desuden oplyses om:
 - a) den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med den gældende lovgivning i værtsmedlemsstaten
 - aa) eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi

- b) linket til den eller de officielle nationale websteder, der er etableret af værtslandet/værtslandene i henhold til artikel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU¹⁴.
3. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra b), og stk. 2, litra a), kan i givet fald gives ved henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.
4. Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, finder stk. 1 og 2 ikke anvendelse, hvis varigheden af den enkelte arbejdsperiode uden for den medlemsstat, hvor arbejdstageren sædvanligvis arbejder, er på fire på hinanden følgende uger eller derunder.

KAPITEL III

MINDSTEKRAV VEDRØRENDE ARBEJDSVILKÅR

Artikel 7

Maksimal varighed af prøvetiden

1. Medlemsstaterne sikrer, at når et ansættelsesforhold er betinget af en prøvetid som defineret i national lovgivning og/eller praksis, må denne ikke overstige seks måneder.
2. Medlemsstaterne kan fastsætte længere prøvetider i tilfælde, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art eller er i arbejdstagerens interesse. I tilfælde, hvor arbejdstageren har været fraværende fra arbejdet under prøvetiden, kan medlemsstaterne fastsætte, at prøvetiden kan forlænges tilsvarende i forhold til fraværets varighed.

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen") (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).

Artikel 8

Sideløbende beskæftigelse

1. Medlemsstaterne sikrer, at en arbejdsgiver ikke forbyder en arbejdstager at tage beskæftigelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan for arbejdet, som den pågældende arbejdsgiver har fastlagt.
2. Medlemsstaterne kan dog fastsætte betingelser for uforenelighed, hvis sådanne restriktioner er berettigede ud fra legitime hensyn såsom beskyttelse af forretningshemmeligheder eller undgåelse af interessekonflikter.

Artikel 9

Minimumsforudsigelighed i arbejdet

Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstagers arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, kan arbejdstageren kun pålægges at arbejde for arbejdsgiveren:

- a) hvis arbejdet finder sted inden for forudfastsatte referencetimer og referencedage, der er fastlagt i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, litra l), nr. i), og
- b) hvis arbejdstageren er blevet oplyst af sin arbejdsgiver om en arbejdsopgave med rimeligt varsel, jf. artikel 3, stk. 2, litra l), nr. ii).

Medlemsstaterne kan fastsætte vilkårene for anvendelse af denne artikel i overensstemmelse med national ret, nationale kollektive overenskomster og/eller national praksis.

Artikel 10

Overgang til en anden form for ansættelse

1. Medlemsstaterne sikrer, at en arbejdstager, der har afsluttet sin eventuelle prøvetid med mindst seks måneders tjeneste hos samme arbejdsgiver, kan anmode om en form for ansættelse med mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår, hvis en sådan findes. Medlemsstaterne kan begrænse hyppigheden af sådanne anmodninger.
2. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiveren giver et skriftligt svar senest én måned efter anmodningen. For så vidt angår fysiske personer, der fungerer som arbejdsgivere, og mikrovirksomheder, små eller mellemstore virksomheder, kan medlemsstaterne bestemme, at nævnte frist forlænges til højst tre måneder, og tillade et mundtligt svar på en efterfølgende lignende anmodning fra samme arbejdstager, hvis begrundelsen for svaret, for så vidt angår arbejdstagerens situation, forbliver uændret.

Artikel 11

Uddannelse

Medlemsstaterne sikrer, at når det pålægges en arbejdsgiver i henhold til EU-lovgivningen eller national lovgivning eller relevante kollektive overenskomster at tilbyde en arbejdstager uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, vedkommende er ansat til, skal en sådan uddannelse tilbydes arbejdstageren gratis.

Artikel 12

Kollektive overenskomster

Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at opretholde, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret eller praksis, der under hensyntagen til den overordnede beskyttelse af arbejdstagere fastsætter retningslinjer for arbejdstageres arbejdsvilkår, som er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 7-11.

KAPITEL V

HORISONTALE BESTEMMELSER

Artikel 13

[...]

Artikel 14

Retlig formodning og tidlig forligsmekanisme

1. Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstager ikke i tide har modtaget alle eller en del af de dokumenter, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1, eller artikel 5, finder mindst en af følgende ordninger anvendelse:
 - a) arbejdstageren skal nyde godt af gunstige formodninger, der er fastsat af medlemsstaten. Arbejdsgivere skal have mulighed for at afkræfte formodningerne, eller
 - b) arbejdstageren skal have mulighed for at indgive en klage til en kompetent myndighed og få passende erstatning på en rettidig og effektiv måde.
2. Medlemsstaterne kan fastsætte, at adgang til de i stk. 1 omhandlede ordninger er betinget af, at arbejdsgiveren er blevet underrettet om de manglende oplysninger og ikke rettidigt har forelagt dem.

Artikel 15

Klageadgang

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere, herunder arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang i tilfælde af tilsidesættelse af deres rettigheder i henhold til dette direktiv.

Artikel 16

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er personalerepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side eller skadelige følger, fordi der er indgivet en klage til arbejdsgiveren eller indledt procedurer med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 17

Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse eller tilsvarende og alle skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv.
2. Arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller tilsvarende. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.
3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at arbejdstagere som omhandlet i stk. 2 fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse eller tilsvarende, påhviler den indklagede at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold end dem, der er omhandlet i stk. 1.
4. Stk. 3 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.
5. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent myndighed at undersøge sagens faktiske omstændigheder.

6. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 18

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller de allerede gældende bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, forholdsmæssige og have afskrækkende virkning.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 19

Gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv kan ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.
3. Dette direktiv berører ikke arbejdstageres rettigheder som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 20

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme dette direktiv senest den [ikrafttrædelsesdato + tre år]. De underretter straks Kommissionen herom.
2. De i stk. 1 nævnte foranstaltninger skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.
- 2a. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.
3. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes i henhold til dette direktiv.

Artikel 21

Overgangsordninger

De rettigheder og pligter, der er fastsat i dette direktiv, finder senest den [ikrafttrædelsesdato + tre år] anvendelse på alle ansættelsesforhold. En arbejdsgiver skal dog kun forelægge eller supplere de dokumenter, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1, artikel 5 og artikel 6, efter anmodning fra en arbejdstager, der allerede er ansat på denne dato. Fremsættes der ikke en sådan anmodning, må dette ikke bevirke, at arbejdstagere udelukkes fra de minimumsrettigheder, der er fastsat i artikel 7-11.

Artikel 22

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den [ikrafttrædelsesdato + ni år] tager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på små og mellemstore virksomheder anvendelsen af dette direktiv op til revision med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag.

Artikel 23

Ophævelse

Direktiv 91/533/EØF ophæves med virkning fra [ikrafttrædelsesdato + tre år]. Henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv.

Artikel 24

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 25

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne
