



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 21. kesäkuuta 2018
(OR. en)

10299/18

Toimielinten välinen asia:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	10054/18
Kom:n asiak. nro:	16018/17 + ADD 1 – ADD 2 – COM(2017) 797 final
Asia:	Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa – Yleisnäkemyks

Valtuuskunnille toimitetaan liitteessä edellä mainittu direktiivi, josta TSTK-neuvosto muodosti yleisnäkemyksen istunnossaan 21. kesäkuuta 2018.

2017/0355 (COD)

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa**

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyhteistyössä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²,

noudattavat tavallista lainsäätämisyhteistyötä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

¹ EUVL C , , s. .

² EUVL C , , s. .

- (2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta. Periaatteen mukaan heillä on myös oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen sekä sosiaalisen suojelun ja koulutuksen saatavuuden osalta. Periaatteessa todetaan myös, että epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.
- (3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. Uudet työsuhteen muodot eivät useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita kuin perinteiset työsuhteet, ja ne johtavat ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja aiheuttavat epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava kirjallisesti ja hyvissä ajoin. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

- (4) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työoloistaan. Kaikki unionin työntekijät eivät kuitenkaan kuulu direktiivin 91/533/ETY soveltamisalaan. Lisäksi vuoden 1991 jälkeen tapahtuneen työmarkkinoiden kehityksen vuoksi työsuhteen uusien muotojen suojeluun on ilmaantunut aukkoja.
- (5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työolojen riittävä avoimuus ja ennakoitavuus.
- (6) Komissio on aloittanut perussopimuksen 154 artiklan mukaisesti kaksivaiheisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ja tehokkuuden parantamisesta ja sen tavoitteiden laajentamisesta uusien työntekijöiden oikeuksien huomioon ottamiseksi. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yhteisymmärrykseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. Kuten eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi järjestettyjen avointen julkisten kuulemisten tuloksista käy kuitenkin ilmi, on tärkeää toteuttaa unionin tason toimia tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä.
- (7) Euroopan unionin tuomioistuimien oikeuskäytännössään vahvistanut perusteet työntekijän aseman määrittämiseksi⁴. Unionin tuomioistuimen tulkinta näistä arviointiperusteista olisi otettava huomioon tämän direktiivin täytäntöönpanossa. Kyseiset arviointiperusteet täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan. Itsenäisten ammatinharjoittajien ei tulisi kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan, sillä he eivät täytä näitä arviointiperusteita.

⁴ Tuomio 3.7.1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9.7.2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4.12.2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17.11.2016, Ruhrlandklinik, asia C-216/15.

- (7 a) Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus säätää, jos siihen on objektiiviset perusteet, että tiettyjä tämän direktiivin säännöksiä ei tulisi soveltaa tiettyihin viranhaltijaryhmiin, julkisiin hätäpalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin eikä muihin lainvalvontaviranomaisiin niiden suorittamien tehtävien tai niiden työehtojen erityisluonteen vuoksi.
- (7 b) Sivutyötä koskevia vaatimuksia, jos sivutyö ei sovi yhteen laivoilla tai kalastusaluksilla tehdyn työn kanssa, vaatimuksia työn vähimmäisennakoitavuudesta, toiseen jäsenvaltioon tai kolmanteen maahan komennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevia vaatimuksia, toiseen työsuhteen muotoon siirtymistä koskevia vaatimuksia ja vaatimuksia antaa tiedot sosiaaliturvalaitoksesta tai -laitoksista, jotka saavat sosiaaliturvamaksuja, ei tulisi soveltaa merenkulkijoihin eikä merikalastajiin heidän työehtojensa erityispiirteiden vuoksi. Tätä direktiiviä sovellettaessa neuvoston direktiivissä 2009/13/EY määriteltyjen merenkulkijoiden olisi katsottava työskentelevän unionissa, kun he työskentelevät jäsenvaltiossa rekisteröidyillä ja/tai jäsenvaltion lipun alla purjehtivilla laivoilla, ja direktiivissä (EU) 2017/159 määriteltyjen kalastajien olisi katsottava työskentelevän unionissa, kun he työskentelevät jäsenvaltiossa rekisteröidyillä ja/tai jäsenvaltion lipun alla purjehtivilla kalastusaluksilla.
- (8) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla myöntämien poikkeusten perusteella, on tarpeen korvata nämä poikkeukset jäsenvaltioille annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, jonka kesto on enintään keskimäärin viisi tuntia viikossa neljän viikon pituisen viiteajanjakson aikana.
- (9) Koska tarpeen mukaan tehtävää työtä, kuten nollatuntisopimuksia, on vaikea ennakoida, neljän viikon pituisen viiteajanjakson aikana sovellettavaa viikoittaista keskimäärin viiden tunnin poikkeusta ei tulisi käyttää sellaisissa työsuhteissa, joissa palkallisen työn määrää ei ole taattu ennen työskentelyn aloittamista.

- (10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt tai muut yhteisöt voivat käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan tai osittain vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli.
- (10 a) Jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa erityisiä sääntöjä, joiden nojalla kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta velvoitteita, jotka koskevat eri työsuhteen muotoa koskevan pyynnön tarkastelua ja vastaamista sekä ilmaisen pakollisen koulutuksen tarjoamista, eikä muutoksenhakumekanismia, joka perustuu suotuisiin oletuksiin siinä tapauksessa, että tietoja puuttuu asiakirjoista, jotka olisi annettava työntekijälle tämän direktiivin nojalla.
- (11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä luetteloa, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.
- (11 a) Tietoihin, jotka koskevat oikeutta työnantajan tarjoamaan koulutukseen, olisi voitava sisällyttää niiden koulutuspäivien määrä, joihin työntekijällä mahdollisesti on oikeus vuoden aikana, ja/tai tietoja työnantajan yleisestä koulutuspolitiikasta.
- (12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä.

⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

- (13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.
- (14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, työntekijöiden olisi tiedettävä, miten heidän työaikansa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja miten paljon etukäteen kyseinen ilmoitus olisi saatava.
- (15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvien osien tiedot sosiaaliturvalaitoksesta tai -laitoksista, jotka saavat sairausetuuksiin, äitiys- ja vastaaviin isyysetuuksiin, työtapaturma- ja ammattitautietuuksiin sekä vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- ja perhe-etuuksiin liittyviä sosiaaliturvamaksuja. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvien osien sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

- (16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen alkaessa. Perustiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille kalenteriviikon kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Muut tiedot olisi toimitettava heille yhden kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Ensimmäinen työpäivä olisi katsottava päiväksi, jona työntekijä tosiasiallisesti aloittaa työn suorittamisen työsuhteessa.
- (16 a) Digitaalisten viestintävälineiden käytön yleistymisen johdosta tässä direktiivissä tarkoitetut kirjallisesti toimitettavat tiedot voidaan toimittaa sähköisessä muodossa.
- (17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi voitava varmistaa, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehiksestä. Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voisivat kehittää näitä malleja pidemmälle alakohtaisesti tai paikallisella tasolla.
- (18) Ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot olisi oltava mahdollista koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. Elleivät jäsenvaltiot toisin säädä, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä perättäistä viikkoa.

⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16.12.1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

- (19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaikojen olisi voitava kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johto- tai toimeenpanevat tehtävät taikka julkishallinnon tehtävät tai pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet. Koeaikoja olisi myös oltava mahdollista pidentää vastaavasti tapauksissa, joissa työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä esimerkiksi sairauden tai vapaan vuoksi, jotta työnantaja voisi varmistua työntekijän soveltuvuudesta asianomaiseen tehtävään.
- (20) Työnantajan ei tulisi kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella. Jäsenvaltioiden olisi voitava säätää edellytyksistä käyttää yhteensopimattomuutta koskevia rajoituksia, joilla rajoitetaan työskentelyä muille työnantajille objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien suojeleminen tai eturistiriitojen välttäminen.
- (21) Työntekijöillä, joiden työskentelymalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, olisi oltava mahdollisuus työn vähimmäisennakoitavuuteen silloin, kun työvuoroluettelon on määrittänyt pääasiassa työnantaja joko suoraan, esimerkiksi jakamalla toimeksiannot, tai välillisesti, esimerkiksi vaatimalla työntekijää vastaamaan asiakkaiden pyyntöihin.
- (22) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joina työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti työsuhteen alussa.

- (23) Sillä, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus, tarkoitetaan aikaa, joka kuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työskentelymallit ovat kokonaan tai enimmäkseen ennakoimattomia ja enimmäkseen työnantajan määrittämiä. Kyseinen ennakkoilmoitusaika voi vaihdella kulloisenkin alan tarpeiden mukaan; olisi myös oltava mahdollista ottaa huomioon, että hätätapauksissa ennakkoilmoitusajan kesto voidaan lyhentää, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁹ soveltamista.
- (24) Työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus kieltäytyä toimeksiannosta, joka ajoittuu viitetuntien ja -päivien ulkopuolelle tai jos tästä ei ole ilmoitettu työntekijälle riittävän paljon etukäteen, eikä tästä pidä aiheutua hänelle kielteisiä seurauksia. Työntekijöillä olisi myös oltava mahdollisuus hyväksyä toimeksianto, jos he niin haluavat.

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

- (25) Samalla kun työsuhteiden epätyypilliset muodot tarjoavat työntekijöille tilaisuuksia päästä työmarkkinoille tai pysyä siellä, jotkut työntekijät ovat vaarassa juuttua ennakkoimattomiin tai epävarmoihin työsuhteisiin. Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistettujen periaatteiden mukaisesti. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet. Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus rajoittaa tällaisten pyyntöjen esittämistiheyttä. Tällä direktiivillä ei tulisi estää jäsenvaltioita vahvistamasta, että julkishallinnon tehtäviä, joihin työntekijät palkataan valintamenettelyllä, ei katsota tehtäviksi, joihin on mahdollista päästä ainoastaan työntekijän esittämästä pyynnöstä, ja näin ollen niihin ei sovelleta oikeutta pyytää ennakoitavampia ja turvatumpia työoloja.
- (26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. Tämä velvoite ei koske ammatillista koulutusta tai koulutusta, jota työntekijä tarvitsee ammattipätevyys hankkimiseksi, sen ylläpitämiseksi tai ajantasaistamiseksi, mikäli unionin tai kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa ei veloiteta työnantajaa tarjoamaan sitä työntekijälle.
- (27) Työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja niiden asemaa työntekijöiden ja työnantajien edustajina olisi kunnioitettava. Työmarkkinaosapuolten olisi sen vuoksi voitava katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa tässä direktiivissä säädetyistä tietyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava antaa työmarkkinaosapuolten pitää voimassa, neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön tietyistä tämän direktiivin säännöksistä poikkeavia työehtosopimuksia, kunhan työntekijöiden suojelun yleistä tasoa ei alenneta.

- (28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työlaainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Sääntelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta koskevan komission ohjelman mukainen direktiivin 91/533/ETY arviointi osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä unionin työlaainsäädännön vaikuttavuutta. Kuuleminen osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa kirjallisen ilmoituksen antamista koskevan tavoitteen, jonka tarkoituksena on varmistaa, että työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, ja/tai sellaisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot ja jossa se voi joutua seuraamuksen kohteeksi, jos se ei anna niitä. Jos tietoja ei ole annettu, tällaisia suotuisia olettamia voisivat olla olettaa siitä, että työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, että hänellä ei ole koeaikaa tai että hänellä on kokoaikainen työsuhde. Muutoksenhaussa voitaisiin soveltaa menettelyä, jossa työntekijä tai kolmas osapuoli, kuten työntekijän edustaja tai muu toimivaltainen taho tai viranomainen, ilmoittaa työnantajalle tietojen puuttumisesta ja pyytää toimittamaan täydelliset ja oikeat tiedot kohtuullisessa ajassa.
- (29) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti yhtäläisten mahdollisuuksien osalta, ja niiden osia olisi sovellettava tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun, esimerkiksi siviili- tai työtuomioistuimessa, ja muutoksenhakuun, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7.
- (30) Erityisesti tehokasta oikeussuojaa koskeva perusluonteinen oikeus huomioon ottaen työntekijöiden olisi saatava tällainen suoja myös työsuhteen päättymisen jälkeen, kun päättymisen väitetään rikkovan tämän direktiivin mukaisia työntekijöiden oikeuksia.

- (31) Tämän direktiivin tehokas täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista ja hallinnollista suojaa sellaista epäsuotuisaa kohtelua vastaan, joka johtuu yrityksestä käyttää tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, kantelun jättämisestä työnantajaa vastaan tai muusta oikeudellisesta tai hallinnollisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tämän direktiivin noudattaminen.
- (32) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suojaa sellaista irtisanomista, muuta vastaavaa vahingollista toimea (kuten se, että tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä) tai näitä koskevaa valmistelua vastaan, jota perustellaan sillä, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten toimien kohteeksi, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten olisi voitava vaatia työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle.
- (33) Todistustaakan siitä, että irtisanominen ei ole tapahtunut tai vastaava vahingollinen toimi ei ole toteutettu sillä perusteella, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan, olisi kuuluttava työnantajille silloin, kun työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tai he ovat joutuneet vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi tällaisin perustein. Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus olla soveltamatta tätä sääntöä menettelyissä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen tehtävänä on tutkia tosiseikat, erityisesti järjestelmissä, joissa tällaisen viranomaisen on hyväksyttävä irtisanominen ennalta.
- (34) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta. Seuraamuksiin voi kuulua hallinnollisia ja taloudellisia seuraamuksia, kuten sakkoja tai korvauksen maksamista, ja muun tyyppisiä seuraamuksia.

- (35) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan yhteisten vähimmäisvaatimusten vahvistamistarpeen vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.
- (36) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään nykyisiä oikeuksia, jotka vahvistetaan voimassa olevassa tämän alan kansallisessa tai unionin lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa tämän direktiivin soveltamisalalla. Erityisesti sitä ei tulisi käyttää perusteena nollatuntisopimusten tai samantyyppisten työsopimusten käyttöönotolle.
- (37) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpanessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.
- (38) Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistukseksi, että ne pystyvät jatkuvasti saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.
- (39) Tällä direktiivillä tehtävien tarkoitusta, soveltamisalaa ja sisältöä koskevien merkittävien muutosten vuoksi direktiiviä 91/533/EY ei olisi asianmukaista muuttaa. Sen vuoksi direktiivi 91/533/ETY olisi kumottava.

- (40) Jäsenvaltiot ovat selittävästä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman¹⁰ mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjä pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Tarkoitus, kohde ja soveltamisala

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.
2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.
3. Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhde kestää enintään keskimäärin viisi tuntia viikossa neljän viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan tähän viiden tunnin keskimäärään.
4. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta työsuhteeseen, jossa palkalliselle työlle ei ole määritetty taattua määrää ennen töiden aloittamista.

¹⁰ EUVL L 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämisestä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämisestä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY¹¹ soveltamista.
- 5 a. Jäsenvaltiot voivat säätää objektiivisin perustein, että III luvun säännöksiä ei sovelleta viranhaltijoihin, julkisiin hätäpalveluihin, asevoimiin eikä poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin eikä muihin lainvalvontaviranomaisiin.
6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta kotitalouksiin kuuluviin työnantajina toimiviin luonnollisiin henkilöihin, jos työ tehdään näitä kotitalouksia varten.
7. Tämän direktiivin II lukua sovelletaan merenkulkijoihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta neuvoston direktiivin 2009/13/EY¹² soveltamista, ja merikalastajiin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta neuvoston direktiivin (EU) 2017/159¹³ soveltamista. Tämän direktiivin 3 artiklan 2 kohdan l ja n alakohtaa ja 6, 8, 9 ja 10 artiklaa ei sovelleta merenkulkijoihin eikä merikalastajiin.

¹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹² Neuvoston direktiivi 2009/13/EY, annettu 16 päivänä helmikuuta 2009, Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ECSA) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) merityötä koskevasta yleissopimuksesta, 2006, tekemän sopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 1999/63/EY muuttamisesta (EUVL L 124, 20.5.2009, s. 30).

¹³ Neuvoston direktiivi (EU) 2017/159, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, kalastusalan työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2007 yleissopimuksen täytäntöönpanosta 21 päivänä toukokuuta 2012 EU-maiden maatalouden osuustoimintajärjestöjen keskusjärjestön (COGECA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) ja Euroopan unionin kalastusyritysten kansallisten järjestöjen liiton (Europêche) välillä tehdyn sopimuksen täytäntöönpanosta (EUVL L 25, 31.1.2017, s. 12).

2 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) 'työvuoroluettelolla' suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy;
- e) 'viitetunneilla ja päivillä' tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä;
- f) 'työskentelymallilla' työn järjestämistä tietyn työnantajan määrittelemän kuvion mukaisesti.

2. [...]

2 a artikla

Kaikki asiakirjat voidaan antaa ja lähettää sähköisesti, kunhan ne ovat helposti työntekijän saatavilla ja ne voidaan tallentaa ja tulostaa.

II LUKU

TYÖSUHDETTA KOSKEVAT TIEDOT

3 artikla

Tiedonantovelvollisuus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava seuraavat:
 - a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys;
 - b) työpaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työpaikkaa ei ole, periaate, jonka mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa tai on vapaa määrittämään oman työpaikkansa, sekä työnantajan liiketoiminnan kotipaikka tai tarvittaessa työnantajan kotipaikka;
 - c) i) sen työn nimike, taso, luonne tai luokka, jota tekemään työntekijä on palkattu; tai
ii) lyhyt määritelmä tai kuvaus työstä;
 - d) työsuhteen alkamispäivä;
 - e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;
 - f) mahdollisen koeajan kesto ja ehdot;
 - g) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
 - h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma jaetaan ja määritetään;

- i) menettely, mukaan lukien irtisanomisajan pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos irtisanomisaikaa ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisen irtisanomisajan määrittämiseksi;
- j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;
- k) jos työskentelymalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoitava, työntekijän tavanomainen työpäivä tai -viikko ja mahdolliset ylitöitä ja sen korvaamista koskevat järjestelyt;
- l) jos työskentelymalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, periaate, jonka mukaan työskentelymalli on ennakoimaton, taattujen palkallisten tuntien määrä, taattujen tuntien lisäksi tehdystä työstä maksettava palkka ja
 - i) viitetunnit ja -päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään töitä;
 - ii) miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus ennen toimeksiannon alkamista;
- m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säännellään työntekijän työoloja; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty;
- n) työsuhteeseen liittyviä sosiaalivakuutusmaksuja saavan sosiaaliturvalaitoksen tai -laitosten tiedot ja työnantajan mahdollisesti tarjoama sosiaaliturvaan liittyvä suoja.

3. Edellä 2 kohdan f–n alakohdassa tarkoitettut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

4 artikla

Tietojen antamisen ajoitus ja tapa

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdan a, b, c, d, e, f, j, k ja l alakohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti yhden tai useamman asiakirjan muodossa viimeistään yhden kalenteriviikon kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut muut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti asiakirjan muodossa yhden kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä.
2. Jäsenvaltiot voivat kehittää malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitetulle asiakirjalle ja asettaa ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka yleisesti sovellettavat työehtosopimukset, joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta selkeällä, avoimella, kattavalla ja helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

5 artikla

Työsuhteen muuttuminen

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi asiakirjan muodossa kaikki muutokset, jotka koskevat 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 6 artikkelissa säädettyjen komennukselle toiseen jäsenvaltioon tai kolmanteen maahan lähetettyjen työntekijöiden lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettua asiakirjaa ei tarvitse toimittaa sellaisista muutoksista, joissa ainoastaan otetaan huomioon 4 artiklan 1 kohdassa ja tapauksen mukaan 6 artiklassa tarkoitetuissa asiakirjoissa mainittuihin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin taikka työehtosopimuksiin tehdyt muutokset.

6 artikla

Komennukselle toiseen jäsenvaltioon tai kolmanteen maahan lähetettyjä työntekijöitä koskevat lisätiedot

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen asiakirjain on annettava ennen hänen lähtöään ja siinä on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:
- a) maa tai maat, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto;
 - b) palkanmaksussa käytettävä valuutta;
 - c) tarvittaessa toimeksiannoista saatavat rahalliset edut tai luontaisedut;
 - d) tarvittaessa työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 96/71/EY mukaiselle lähetetylle työntekijälle on lisäksi ilmoitettava seuraavat:
- a) palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;
 - aa) tarvittaessa kaikki lähettämiseen liittyvät avustukset sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt;

- b) linkit vastaanottavien jäsenvaltioiden Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU¹⁴ 5 artiklan 2 kohdan nojalla kehittämiin virallisiin kansallisiin verkkosivustoihin.
3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.
4. Elleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.

III LUKU

TYÖOLOIHIN LIITTYVÄT VÄHIMMÄISVAATIMUKSET

7 artikla

Koeajan enimmäiskesto

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti määritelty koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään kuusi kuukautta.
2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen tai työntekijän edun vuoksi. Tapauksissa, joissa työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä, jäsenvaltiot voivat säätää, että koeaikaa voidaan pidentää poissaolon kestoja vastaavasti.

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11).

8 artikla

Sivutyö

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella.
2. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämiseksi.

9 artikla

Työn vähimmäisennakoitavuus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työntekijän työskentelymalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, työnantaja voi vaatia työntekijää tekemään töitä ainoastaan

- a) jos työ tehdään etukäteen määritettyjen viitetuntien ja -päivien aikana 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan i alakohdan mukaisesti, ja
- b) jos työnantaja ilmoittaa työntekijälle toimeksiannosta ennalta 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan ii alakohdan mukaisesti vahvistetussa kohtuullisessa ajassa.

Jäsenvaltiot voivat säätää tämän artiklan soveltamista koskevista menettelyistä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti.

10 artikla

Siirtyminen toiseen työsuhteen muotoon

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijä, jonka mahdollinen koeaika on päättynyt ja jonka palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, voi pyytää ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tällaisten pyyntöjen esittämistiheyttä.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa kirjallisen vastauksen kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat pidentää tätä määräaikaa enintään kolmeen kuukauteen ja niiden on mahdollistettava suullisen vastauksen antaminen saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

11 artikla

Koulutus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä taikka asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantajaa antamaan koulutusta työntekijälle, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle.

12 artikla

Työehtosopimukset

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7–11 artiklassa säädetyistä työoloista poikkeavat työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden yleistä suojelua.

V LUKU

LAAJA-ALAISET SÄÄNNÖKSET

13 artikla

[...]

14 artikla

Oikeusolettama ja varhaisen riitojenratkaisun mekanismi

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa tai 5 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja, sovelletaan vähintään yhtä seuraavista järjestelmistä:
 - a) työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; tai
 - b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle ja saada asianmukainen oikaisu tehokkaasti ja kohtuullisessa ajassa.
2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa tarkoitettujen järjestelmien soveltamisen edellytyksenä on, että työnantajalle on annettu huomautus eikä työnantaja ole toimittanut puuttuvia tietoja kohtuullisessa ajassa.

15 artikla

Muutoksenhakuoikeus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun silloin, kun heidän tässä direktiivissä säädetyt oikeuksia rikotaan.

16 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.

17 artikla

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.
2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.
3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitetut työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.
4. Edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön kantajien kannalta edullisempia todistelua koskevia sääntöjä.
5. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa menettelyihin, joissa asiaa koskevien tosiasioiden tutkiminen on tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen vastuulla.

6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädä.

18 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

VI LUKU

LOPPUSÄÄNNÖKSET

19 artikla

Suotuisammat säännökset

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste alentaa jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.
2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat suotuisampia työntekijöille, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisempien työehtosopimusten soveltamista tai sallia tämä.
3. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään muita työntekijöiden oikeuksia, jotka on myönnetty muissa unionin säädöksissä.

20 artikla

Täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät tarvittavat toimenpiteet viimeistään [voimaantulopäivä + 3 vuotta]. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.
2. Jäsenvaltioiden antamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
- 2 a. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.
3. Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät jatkuvasti saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

21 artikla

Siirtymävaiheen järjestelyt

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin viimeistään [voimaantulopäivä + 3 vuotta]. Työnantajan on kuitenkin annettava tai täydennettävä 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa ja 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan sellaisen työntekijän pyynnöstä, joka mainittuna päivänä on jo työsuhteessa. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää 7–11 artiklassa vahvistetut vähimmäisoikeudet.

22 artikla

Komission tekemä uudelleentarkastelu

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 9 vuotta] ja ehdottaa soveltuvien osin tarvittavia muutoksia.

23 artikla

Kumoaminen

Kumotaan direktiivi 91/533/ETY [voimaantulopäivä + 3 vuotta]. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin.

24 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenäkymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

25 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Neuvoston puolesta
