

Bruxelles, 21. lipnja 2018.
(OR. en)

10299/18

**Međuinstitucijski predmet:
2017/0355 (COD)**

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

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	10054/18
Br. dok. Kom.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – opći pristup

Za delegacije se u prilogu nalazi tekst spomenute Direktive u vezi s kojom je Vijeće (EPSCO) usvojilo opći pristup na svojoj sjednici 21. lipnja 2018.

2017/0355 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji– opći pristup

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima stoji da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, kao i na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.

¹ SL C, , str. .

² SL C, , str. .

- (2) U sedmom načelu Europskog stupa socijalnih prava koji je proglašen u Göteborgu 17. studenoga 2017. stoji da radnici imaju pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa, uključujući eventualan probni rad. Njime se također predviđa da imaju pravo pristupa djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, a u slučaju neopravdanog otkaza imaju pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu kompenzaciju. Petim načelom predviđeno je da bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta te pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja. Njime se, osim toga, predviđa da treba sprječavati sklapanje radnih odnosa koji vode do nesigurnih radnih uvjeta, među ostalim s pomoću zabrane zloupotrebe nestandardnih ugovora, da svaki probni rad bude razumnog trajanja te da se potiče prijelaz prema zapošljavanju na neodređeno vrijeme.
- (3) Od donošenja Direktive Vijeća 91/533/EEZ³, tržišta rada znatno su se izmijenila zbog demografskih kretanja i digitalizacije, što je dovelo do stvaranja novih oblika zaposlenja kojima se podupire stvaranje radnih mjesta i rast tržišta rada. Novi oblici zaposlenja često nisu redoviti niti stabilni kao tradicionalni radni odnosi te su i manje predvidivi za dotične radnike, zbog čega nastaje nesigurnost u pogledu primjenjivih prava i socijalne zaštite. U promjenjivom svijetu rada stoga je povećana potreba da radnici imaju cjelovite informacije o osnovnim radnim uvjetima, a trebali bi ih primiti pravodobno i u pisanom obliku. Kako bi se primjereno zaokružio razvoj novih oblika zaposlenja, radnicima u Uniji trebalo bi osigurati niz novih minimalnih prava radi promicanja sigurnosti i predvidivosti radnih odnosa, uz istodobnu uzlaznu konvergenciju diljem država članica te očuvanje prilagodljivosti tržišta rada.

³ Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18.10.1991., str. 32.)

- (4) U skladu s Direktivom 91/533/EEZ većina radnika u Uniji ima pravo na pisane informacije o radnim uvjetima. No tom Direktivom nisu obuhvaćeni svi radnici u Uniji. Štoviše, pojavile su se praznine u zaštiti u pogledu novih oblika zaposlenja nastalih uslijed kretanja na tržištu rada nakon 1991.
- (5) Stoga je na razini Unije potrebno utvrditi minimalne zahtjeve povezane s informacijama o temeljnim aspektima radnog odnosa i u vezi s radnim uvjetima koji se primjenjuju na sve radnike u Uniji kako bi im se zajamčio primjeren stupanj transparentnosti i predvidivosti u pogledu radnih uvjeta.
- (6) Komisija je provela savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima, u skladu s člankom 154. Ugovora, o poboljšanju područja primjene i djelotvornosti Direktive 91/533/EEZ te širenja njezinih ciljeva kako bi se obuhvatila nova prava za radnike. Socijalni partneri nisu se usuglasili oko pokretanja pregovora o tim pitanjima. No kao što je potvrđeno ishodom otvorenih javnih savjetovanja provedenih kako bi se prikupila mišljenja različitih dionika i građana, u tom je području važno poduzeti mjere na razini Unije moderniziranjem i prilagodbom trenutačnog pravnog okvira.
- (7) U svojoj je sudskoj praksi Sud Europske unije utvrdio kriterije za utvrđivanje statusa radnika⁴. Pri provedbi ove Direktive trebalo bi uzeti u obzir tumačenje tih kriterija od strane Suda. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnike u kućanstvu, radnike na zahtjev, radnike na ugovore o radu s prekidima, radnike na osnovi vrijednosnih kupona, radnike na platformama, stažiste i naučnike moglo bi se obuhvatiti područjem primjene ove Direktive. Samozaposlene osobe ne bi trebalo obuhvatiti područjem primjene ove Direktive jer ne ispunjavaju te kriterije.

⁴ Presude od 3. srpnja 1986., Deborah Lawrie-Blum, predmet 66/85; 14. listopada 2010., Union Syndicale Solidaires Isère, predmet C-428/09; 9. srpnja 2015., Balkaya, predmet C-229/14; 4. prosinca 2014., FNV Kunsten, predmet C-413/13; i 17. studenoga 2016., Ruhrlandklinik, predmet C-216/15;

- (7a) Trebalo bi biti moguće da države članice, kada je to opravdano iz objektivnih razloga, osiguraju da se određene odredbe ove Direktive ne primjenjuju na određene kategorije javnih službenika, javne hitne službe, oružane snage, policiju, suce, tužitelje, istražitelje i druge službe za izvršavanje zakona s obzirom na specifičnu prirodu dužnosti koje se od njih traži da obavljaju ili njihove uvjete zaposlenja.
- (7b) Zahtjevi u pogledu usporednog zapošljavanja, ako su nespojivi s radom na brodovima ili ribarskim plovilima, zahtjevi u pogledu minimalne predvidivosti rada, zahtjevi u pogledu radnika upućenih u drugu državu članicu ili treću zemlju, zahtjevi u pogledu prijelaza u drukčiji oblik zaposlenja te zahtjev o identitetu ustanove socijalne sigurnosti koje primaju doprinose za socijalno osiguranje ne bi se trebali primjenjivati na pomorce i morske ribare s obzirom na posebnosti njihovih uvjeta zapošljavanja. Za potrebe ove Direktive trebalo bi smatrati da pomorci i morski ribari definirani u direktivama Vijeća 2009/13/EZ i (EU) 2017/159 rade u Uniji dok rade na brodovima ili ribarskim plovilima registriranim u državi članici i/ili plove pod zastavom države članice.
- (8) S obzirom na sve veći broj radnika isključenih iz područja primjene Direktive 91/533/EEZ na temelju odstupanja koja su države članice uvele prema članku 1. te Direktive, nužno je zamijeniti ta odstupanja mogućnošću da države članice ne primjenjuju odredbe Direktive na radni odnos jednak ili kraći od ukupno pet sati tjedno u prosjeku u referentnom razdoblju od četiri tjedna.
- (9) Zbog nepredvidivosti rada na zahtjev, što obuhvaća ugovore bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati, odstupanje od pet sati tjedno u prosjeku u referentnom razdoblju od četiri tjedna ne bi trebalo primjenjivati na radne odnose u kojima se prije njihova početka ne utvrđuje zajamčena količina plaćenog rada.

- (10) Nekoliko različitih fizičkih ili pravnih osoba ili drugih subjekata u praksi može preuzeti funkcije i odgovornosti poslodavca. Državama članicama trebalo bi omogućiti da same preciznije odrede osobe koje se smatraju potpuno ili djelomično odgovornima za provedbu obveza poslodavaca koje se utvrđuju ovom Direktivom, tako dugo dok se sve te obveze ispunjavaju. Države članice trebale bi moći same odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti fizičkoj ili pravnoj osobi koja nije stranka u radnom odnosu.
- (10a) Države članice trebale bi moći utvrditi specifična pravila kojima se fizičke osobe koje djeluju kao poslodavci za radnike u kućanstvu izuzimaju od obveze razmatranja zahtjeva za drugom vrstom zaposlenja i odgovora na taj zahtjev, osiguranja obveznog plaćenog osposobljavanja te pokrivenosti mehanizmom pravne zaštite na temelju povoljne pretpostavke ako u dokumentima koji bi se trebali pružiti radniku na temelju ove Direktive nedostaju informacije.
- (11) Direktivom 91/533/EEZ uveden je minimalni popis ključnih aspekata o kojima radnike treba pismeno obavijestiti. Potrebno je prilagoditi taj popis kako bi se u obzir uzela kretanja na tržištu rada, posebno rast nestandardnih oblika zaposlenosti.
- (11a) Iz informacija o pravu na osposobljavanje koje osigurava poslodavac trebalo bi biti moguće preuzeti oblik informacija koji uključuje godišnji broj dana osposobljavanja, ako postoje, na koje radnik ima pravo i/ili informacije o općoj politici poslodavca u vezi s osposobljavanjem.
- (12) Informacije o radnom vremenu trebale bi biti u skladu s odredbama Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁵, i obuhvaćati informacije o pauzama, dnevnom odmoru, tjednom odmoru i trajanju plaćenoga godišnjeg odmora.

⁵ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9).

- (13) Informacije o naknadi za rad trebale bi obuhvaćati sve elemente naknade, uključujući doprinose u gotovini ili u naravi koje radnik izravno ili neizravno primi u kontekstu svojega posla. Davanjem tih informacija ne treba dovoditi u pitanje slobodu poslodavaca da osiguraju dodatne elemente naknade, primjerice jednokratne isplate. Čak i kad elementi naknade koje treba isplatiti po zakonu ili kolektivnom ugovoru nisu uvršteni u te informacije, to ne bi trebao biti razlog da ih se ne isplati radniku.
- (14) Ako zbog prirode posla nije moguće navesti fiksni raspored rada, radnici bi trebali znati kako će se njihovo radno vrijeme utvrditi, što uključuje vremenska razdoblja tijekom kojih ih se može pozvati na rad i koliko bi najmanje unaprijed trebali dobiti obavijest.
- (15) Informacije o sustavima socijalne sigurnosti trebale bi uključivati informacije o identitetu ustanove socijalne sigurnosti koje primaju doprinose za socijalno osiguranje o, kada je to relevantno, naknadama za bolovanje, majčinstvo i istovjetnim naknadama za očinstvo, nesrećama na radu i naknadama za profesionalne bolesti te naknadama za starost, invalidnost, nadživjele osobe, nezaposlenost, prijevremeno umirovljenje i obiteljske naknade. Informacije o socijalnoj sigurnosti koje poslodavac treba pružiti trebale bi obuhvatiti, gdje je to relevantno, činjenicu pokrivenosti dopunskim mirovinskim osiguranjem u skladu s Direktivom Vijeća 98/49/EZ⁶ i Direktivom 2014/50/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁷.

⁶ Direktiva Vijeća 98/49/EZ od 29. lipnja 1998. o zaštiti prava na dopunsku mirovinu zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice (SL L 209, 25.7.1998., str. 46.).

⁷ Direktiva 2014/50/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o minimalnim zahtjevima za poboljšanje mobilnosti radnika među državama članicama unaprjeđivanjem stjecanja i očuvanja prava na dopunsku mirovinu (SL L 128, 30.4.2014., str. 1.).

- (16) Radnici bi trebali imati pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa. Osnovne informacije stoga bi im trebalo dostaviti u roku od kalendarskog tjedna od prvog radnog dana. Ostale bi im informacije trebalo dostaviti u roku od jednog mjeseca od prvog radnog dana. Prvi radni dan treba shvatiti kao stvarni početak obavljanja rada radnika u radnom odnosu.
- (16a) S obzirom na sve veću uporabu digitalnih komunikacijskih alata, ako se u ovoj Direktivi upućuje da informacije treba dostaviti u pisanom obliku, to se može učiniti u elektroničkom obliku.
- (17) Kako bi države članice poslodavcima olakšale pružanje pravovremenih informacija, trebalo bi im biti moguće osigurati dostupnost predložaka na nacionalnoj razini, uključujući relevantne i dovoljno široke informacije o primjenjivom pravnom okviru. Nacionalna tijela i socijalni partneri mogli bi dodatno razviti te predloške na sektorskoj ili lokalnoj razini.
- (18) Radnici koji su poslani u inozemstvo trebali bi primiti dodatne informacije u skladu sa svojom specifičnom situacijom. Ako je riječ o uzastopnim radnim zadacima u nekoliko država članica ili trećim zemljama, trebalo bi biti moguće te informacije prije prvog odlaska grupirati za nekoliko zadataka te naknadno izmijeniti u slučaju promjene. Ako radnici ispunjavaju uvjete za upućene radnike prema Direktivi 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁸, trebalo bi ih obavijestiti i o jedinstvenom nacionalnom web-mjestu koje je razvila država članica domaćin, a sadržava relevantne informacije o radnim uvjetima koji se primjenjuju na njihovu situaciju. Osim ako države članice ne odrede drukčije, te se obveze primjenjuju ako rad u inozemstvu traje dulje od četiri uzastopna tjedna.

⁸ Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, 21.1.1997., str. 1.).

- (19) Razdoblja probnog rada poslodavcima omogućuju provjeru prikladnosti radnika za radno mjesto na koje su zaposleni, a istodobno im se pruža potpora. Svaki ulazak na tržište rada ili prijelaz na novo radno mjesto ne bi trebao biti popraćen produljenjem nesigurnosti. Kao što je utvrđeno u Europskom stupu socijalnih prava, razdoblja probnog rada trebala bi biti razumnog trajanja. Znatan broj država članica utvrdio je opće najdulje trajanje probnog rada od tri do šest mjeseci, što bi trebalo smatrati razumnim. Trebalo bi biti moguće da probni rad traje dulje od šest mjeseci ako je to opravdano zbog prirode posla, primjerice za upravljačke ili izvršne položaje ili položaje u javnoj službi ili ako je to u interesu radnika, primjerice u kontekstu specifičnih mjera kojima se promiče trajno zaposlenje, posebno za mlade radnike. Trebalo bi omogućiti i odgovarajuće produljenje probnog rada u slučajevima kada je radnik odsutan s posla tijekom probnog rada, primjerice zbog bolesti ili dopusta, kako bi poslodavac mogao provjeriti prikladnost radnika za obavljanje dotične zadaće.
- (20) Poslodavci ne bi trebali radnicima zabranjivati zapošljavanje kod drugih poslodavaca nakon radnog vremena. Države članice trebale bi moći odrediti uvjete za upotrebu ograničenja nespojivosti koje se tumači kao ograničenja rada za druge poslodavce iz objektivnih razloga, kao što su zaštita poslovne tajne ili izbjegavanje sukoba interesa.
- (21) Radnici čiji je obrazac rada u cijelosti ili uglavnom nepredvidiv trebali bi imati koristi od minimalne predvidivosti rada za koji raspored uglavnom utvrđuje poslodavac, bilo izravno, primjerice dodjelom radnih zadataka, ili neizravno, primjerice tražeći od radnika da odgovori na zahtjeve klijenata.
- (22) Referentne sate i dane, koji se tumače kao vremenska razdoblja u kojima rad može započeti na zahtjev poslodavca, trebalo bi utvrditi u pisanom obliku na početku radnog odnosa.

- (23) Obavješćivanje unaprijed u razumnom roku, koje se tumači kao razdoblje od trenutka kada je radnik obaviješten o novom radnom zadatku i trenutku početka zadatka, još je jedan nužan element predvidivosti zaposlenja u radnim odnosima s obrascima rada koji su u cijelosti ili uglavnom nepredvidivi i koji uglavnom utvrđuje poslodavac. Koliko se unaprijed mora dati obavijest može se razlikovati ovisno o potrebama dotičnog sektora; također bi trebalo biti moguće predvidjeti da se trajanje tog razdoblja može smanjiti u izvanrednim situacijama, istodobno osiguravajući odgovarajuću zaštitu radnika. Ovom se odredbom ne dovodi u pitanje Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁹.
- (24) Radnici bi trebali imati mogućnost odbijanja radnog zadatka ako nije u okviru referentnih sati i dana ili ako radnik nije obaviješten unaprijed u razumnom roku, a da zbog toga ne trpe negativne posljedice. Radnici bi trebali imati i mogućnost da prihvate radni zadatak, ako žele.

⁹ Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza (SL L 80, 23.3.2002., str. 35.).

- (25) Iako se nestandardnim oblicima zaposlenja radnicima nude prilike za ulazak na tržište rada ili ostanak na njemu, postoji rizik za neke radnike da ZAPNU na nepredvidivom i nesigurnom radnom mjestu. Ako poslodavci radnicima koji su zaposleni na nestandardni ugovor o radu mogu ponuditi ugovor na puno radno vrijeme ili ugovor neograničenog trajanja, trebalo bi poticati prijelaz na sigurnije oblike zaposlenja u skladu s načelima utvrđenima u Europskom stupu socijalnih prava. Radnici bi trebali imati mogućnost zatražiti drugi trajniji i sigurniji oblik zaposlenja, ako je dostupan, i primiti pisani odgovor poslodavca u kojem se u obzir uzimaju potrebe poslodavca i potrebe radnika. Države članice trebale bi imati mogućnost ograničiti učestalost takvih zahtjeva. Ovom se Direktivom ne bi trebalo spriječiti države članice da utvrde da se, u slučaju položaja u javnim službama koji se dobivaju na temelju natječaja, ti položaji ne smatraju dostupnima na jednostavan zahtjev radnika i stoga nisu obuhvaćeni pravom na zahtjev za predvidivije i sigurnije radne uvjete.
- (26) Ako se od poslodavaca zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorima traži da radnicima osiguraju osposobljavanje kako bi obavljali posao za koji su zaposleni, važno je osigurati ravnopravan pristup takvom osposobljavanju, uključujući za radnike zaposlene na nestandardni ugovor o radu. Troškovi takvog osposobljavanja ne smiju se naplatiti radniku niti odbiti od njegove naknade. Ta obveza ne obuhvaća strukovno osposobljavanje ili osposobljavanje za radnike koji rade na stjecanju, održavanju ili obnavljanju stručne kvalifikacije sve dok se od poslodavca zakonodavstvom Unije ili nacionalnim zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorom ne zahtijeva ne budu obvezni osigurati ga radniku.
- (27) Trebalo bi poštovati autonomiju socijalnih partnera i njihovo svojstvo predstavnika radnika i poslodavaca. Stoga bi trebalo biti moguće da socijalni partneri smatraju da su u određenim sektorima ili situacijama primjerenije druge odredbe, a ne minimalni standardi utvrđeni u trećoj glavi ove Direktive. Države članice stoga bi trebale socijalnim partnerima dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora koji se razlikuju od određenih odredaba sadržanih u ovoj Direktivi, tako dugo dok se ukupna razina zaštite radnika ne smanjuje.

- (28) Iz savjetovanja o Europskom stupu socijalnih prava proizašla je potreba za jačanjem provedbe radnog prava Unije kako bi se zajamčila njegova djelotvornost. Evaluacijom Direktive 91/533/EEZ provedenom u okviru Komisijina Programa za primjerenost i učinkovitost propisa potvrđeno je da bi se ojačanim mehanizmima provedbe mogla poboljšati djelotvornost radnog prava Unije. Savjetovanje je pokazalo da su sustavi pravne zaštite koji se temelje isključivo na zahtjevima za odštetu manje djelotvorni od sustava kojima su predviđene i sankcije (primjerice paušalni iznosi ili gubitak dozvola) za poslodavce koji ne izdaju pisane izjave. Osim toga, utvrđeno je i da zaposlenici rijetko traže pravnu zaštitu tijekom radnog odnosa, čime se ugrožava cilj odredbe o pisanoj izjavi, a to je osiguravanje obaviještenosti radnika o temeljnim značajkama njihova radnog odnosa. Stoga je potrebno uvesti odredbe o provedbi kojima se jamči primjena načela povoljne pretpostavke ako informacije o radnom odnosu nisu navedene, i/ili administrativnog postupka u okviru kojeg je poslodavac dužan navesti informacije koje nedostaju te može podlijeagati sankcijama ako to ne učini. Takve povoljne pretpostavke mogu uključivati pretpostavku da radnik ima radni odnos na neodređeno vrijeme, da nema probnog rada ili da radnik radi u punom radnom vremenu ako te informacije nedostaju. Pravna zaštita mogla bi obuhvatiti postupak u kojem radnik ili treća osoba poput predstavnika radnika ili drugog nadležnog subjekta ili tijela obavještuje poslodavca da informacije nedostaju te da pravodobno dostavi potpune i točne informacije.
- (29) Otkako je donesena Direktiva 91/533/EEZ, donesen je opsežan sustav odredbi o provedbi pravne stečevine u području socijalnih prava u Uniji, posebno u području jednakih prilika, a te bi elemente trebalo primijeniti na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da radnici imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, primjerice civilnim ili radnom sudu, kao i pravo na pravnu zaštitu, kako bi se odrazilo sedmo načelo Europskog stupa socijalnih prava.
- (30) Posebno, imajući na umu da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, radnici bi i dalje trebali imati takvu zaštitu čak i nakon kraja radnog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava radnika prema ovoj Direktivi.

- (31) Djelotvorna provedba ove Direktive zahtijeva primjerenu pravosudnu i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na pokušaj uživanja prava osiguranih ovom Direktivom, bilo kakve pritužbe poslodavcu ili bilo kakvih pravnih ili administrativnih postupaka usmjerenih na nametanje usklađenosti s ovom Direktivom.
- (32) Radnici koji ostvaruju prava osigurana ovom Direktivom trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja ili istovjetnog štetnog postupanja (primjerice kada se radniku na zahtjev više ne dodjeljuje posao) ili bilo kakve pripreme za moguće otpuštanje, temeljem činjenice da su nastojali ostvariti ta prava. Ako radnici smatraju da su otpušteni ili su pretrpjeli istovjetno štetno postupanje iz tih razloga, radnici i nadležna tijela trebali bi moći od poslodavca tražiti da navede uredno obrazložene razloge za otpuštanje ili istovjetnu mjeru.
- (33) Teret dokazivanja da nije bila riječ o otpuštanju ili istovjetnom štetnom postupanju na temelju ostvarivanja prava radnika osiguranih ovom Direktivom trebao bi pasti na poslodavca ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ustvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su iz tih razloga otpušteni ili su bili predmet mjera istovjetnog učinka. Države članice trebale bi moći primijeniti to pravilo u postupcima u kojima bi bilo na sudu ili drugom nadležnom tijelu da istraži činjenice, posebno u sustavima u kojima takvo tijelo prethodno mora odobriti otkaz.
- (34) Države članice bi trebale osigurati djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije kod povreda obveza na temelju ove Direktive. Među tim sankcijama mogle bi biti administrativne i financijske kazne, kao što su novčane kazne ili plaćanje kompenzacija, kao i drugi oblici kazni.

- (35) S obzirom na to da države članice ne mogu dostatno ostvariti ciljeve ove Direktive, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva oni mogu bolje ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (36) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i održavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim nacionalnim zakonodavstvom ili zakonodavstvom Unije niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite koja se dodjeljuje radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom. Konkretno, ne bi trebala služiti kao osnova za uvođenje ugovora bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati ili sličnih vrsta ugovora o radu.
- (37) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Stoga se pozivaju države članice da procijene učinak svojih akata za prenošenje na mala i srednja poduzeća kako bi osigurale da učinak na njih ne bude nesrazmjeran, uz posvećivanje posebne pažnje mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, te da objave rezultate takvih procjena.
- (38) Države članice mogu provedbu ove Direktive povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže, uz uvjet da su poduzele sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom.
- (39) S obzirom na znatne promjene uvedene ovom Direktivom na razini svrhe, područja primjene i sadržaja, nije primjereno izmijeniti Direktivu 91/533/EEZ. Direktivu 91/533/EEZ trebalo bi stoga staviti izvan snage.

- (40) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima¹⁰, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra prosljeđivanje takvih dokumenata opravdanim.

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Svrha, predmet i područje primjene

1. Svrha je ove Direktive poboljšanje radnih uvjeta promicanjem trajnijih i predvidivijih oblika zaposlenja, uz osiguranje prilagodljivosti tržišta rada.
2. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se primjenjuju na svakog radnika u Uniji, koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici.
3. Države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike čiji je radni odnos jednak ili ukupno manji od pet sati tjedno u prosjeku u referentnom razdoblju od četiri tjedna. Vrijeme rada kod svih poslodavaca koji čine isto poduzeće, grupu ili entitet ili pripadaju istom poduzeću, grupi ili entitetu uračunava se u to prosječno petosatno razdoblje.
4. Stavak 3. ne primjenjuje se na radni odnos u kojem prije početka rada nije unaprijed utvrđena zajamčena količina plaćenog rada.

¹⁰ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

5. Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti fizičkoj ili pravnoj osobi koja nije stranka u radnom odnosu. Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹¹.
- 5a. Države članice mogu osigurati, na temelju objektivnih razloga, da se odredbe iz poglavlja III. ne primjenjuju na javne službenike, javne hitne službe, oružane snage i policijska tijela, suce, tužitelje, istražitelje i druge službe za izvršavanje zakona.
6. Države članice mogu odlučiti da obveze navedene u člancima 10. i 11. te članku 14. stavku 1. točki (a) neće primijeniti na fizičke osobe u kućanstvima koje djeluju kao poslodavci ako se rad obavlja za ta kućanstva.
7. Poglavlje II. ove Direktive primjenjuje se na pomorce i morske ribare ne dovodeći u pitanje Direktivu Vijeća 2009/13/EZ¹² odnosno Direktivu Vijeća (EU) 2017/159¹³. Obveze iz članka 3. stavka 2. točke (l) i (n) te članaka 6., 8., 9. i 10. ne primjenjuju se na pomorce i morske ribare.

¹¹ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

¹² Direktiva Vijeća 2009/13/EZ od 16. veljače 2009. o provedbi Sporazuma koji su sklopili Udruženje brodovlasnika Europske zajednice (ECSA) i Europski savez transportnih radnika (ETF) o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006., i izmjeni Direktive 1999/63/EZ (SL L 124, 20.5.2009., str. 30.).

¹³ Direktiva Vijeća (EU) 2017/159 od 19. prosinca 2016. o provedbi Sporazuma o provedbi Konvencije o radu u ribolovu iz 2007. Međunarodne organizacije rada sklopljenog 21. svibnja 2012. između Općeg udruženja poljoprivrednih zadruga u Europskoj uniji (Cogeca), Europskog saveza transportnih radnika (ETF) i Udruženja nacionalnih organizacija ribolovnih poduzeća u Europskoj uniji (Europêche) (SL L25, 31.1.2017., str. 12.).

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

(a) [...]

(b) [...]

(c) [...]

(d) „raspored rada” znači raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava;

(e) „referentni sati i dani” znači vremenska razdoblja na određene dane tijekom kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca;

(f) „obrazac rada” znači oblik organizacije rada prema određenom obrascu koji je utvrdio poslodavac.

2. [...]

Članak 2.a

Svi dokumenti mogu se pružiti i prenijeti elektronički dok god im radnik može lako pristupiti te dok ih je moguće pohraniti i ispisati.

POGLAVLJE II.
INFORMACIJE O RADNOM ODNOSU

Članak 3.

Obveza davanja obavijesti

1. Države članice jamče da poslodavci obavezno moraju obavijestiti radnike o ključnim aspektima radnog odnosa.
2. Informacije iz stavka 1. uključuju:
 - (a) identitete stranaka u radnom odnosu;
 - (b) mjesto rada; kad nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik stvarno zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, domicil poslodavca;
 - (c) i. naziv radnog mjesta, mjesto u hijerarhiji, prirodu ili vrstu zvanja prema kojoj je radnik zaposlen; ili
ii. kratku specifikaciju ili opis rada;
 - (d) datum početka radnog odnosa;
 - (e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje istog;
 - (f) trajanje i uvjete razdoblja probnog rada, ako je ugovoreno;
 - (g) pravo na osposobljavanje koje osigurava poslodavac, ako postoji;
 - (h) trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načine odobravanja i utvrđivanja plaćenoga godišnjeg odmora;

- i. postupak, uključujući trajanje otkaznog roka koji moraju poštovati poslodavac i radnik ako se njihov ugovor o radu ili radni odnos mora otkazati ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načine određivanja takvih otkaznih rokova;
 - (j) početni osnovni iznos, ostale sastavnice, učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo;
 - (k) ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom predvidiv, trajanje standardnog radnog dana ili tjedna radnika te sve dogovore u pogledu prekovremenog rada i naknade za prekovremeni rad;
 - (l) ako je obrazac rada u cijelosti ili uglavnom nepredvidiv, načelo da je obrazac rada nepredvidiv, iznos zajamčenih plaćenih sati, naknadu za rad obavljen povrh zajamčenih sati i:
 - i. referentne sate i dane unutar kojih se od radnika može tražiti da radi;
 - ii. obavješćivanje radnika unaprijed u razumnom roku, prije početka radnog zadatka;
 - (m) sve kolektivne ugovore kojima se uređuju radni uvjeti radnika; u slučaju da su kolektivne ugovore zaključili posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, naziv nadležnog tijela ili zajedničke ustanove unutar koje su ugovori sklopljeni;
 - (n) identitet ustanove socijalne sigurnosti koja prima doprinose povezane s radnim odnosom i bilo kakvu zaštitu u vezi sa socijalnim osiguranjem koje pruža poslodavac.
3. Obavijest iz stavka 2. točaka (f) do (n) može se, ako je potrebno, dati u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju ta pitanja.

Članak 4.

Rokovi i načini obavješćivanja

1. Informacije navedene u članku 3. (stavku 2. točkama (a), (b), (c), (d), (e), (f), (j), (k) i (l)) radniku se daju individualno u obliku jednog ili više dokumenata najkasnije u roku od jednog kalendarskog tjedna od prvog radnog dana. Druge informacije navedene u članku 3. stavku 2. radniku se daju individualno i u obliku dokumenta u roku od jednog mjeseca od prvog dana radnog odnosa.
2. Države članice mogu razviti predloške i modele za dokument(e) navedene u stavku 1. i stavljaju ih na raspolaganje radnicima i poslodavcima, među ostalim na jedinstvenom službenom nacionalnom web-mjestu i drugim prikladnim sredstvima.
3. Države članice jamče da se podaci o zakonima i drugim propisima ili univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima kojima se uređuje primjenjivi pravni okvir i koje poslodavci moraju navesti općenito besplatno stavljaju na raspolaganje na jasan, transparentan i sveobuhvatan način te da su lako dostupni na daljinu i elektroničkim putem, uključujući na postojećim internetskim portalima za građane i poduzeća u Uniji.

Članak 5.

Promjena radnog odnosa

1. Države članice jamče da poslodavac navodi svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenim u članku 3. stavku 2., kao i dodatne informacije u članku 6. za radnike upućene drugoj državi članici ili trećoj zemlji, u obliku dokumenta koji se radniku upućuje što je ranije moguće, a najkasnije na dan na koji ta promjena počne proizvoditi učinke.

2. Pisani dokument iz stavka 1. ne primjenjuje se u slučaju promjena koje samo odražavaju izmjene zakona, drugih propisa ili kolektivnih ugovora navedenih u dokumentima iz članka 4. stavka 1., te, gdje je relevantno, članka 6.

Članak 6.

Dodatne informacije za radnike poslane u drugu državu članicu ili treću zemlju

1. Države članice jamče da, ako se od radnika zahtijeva da radi u državi članici ili trećoj zemlji koja nije država članica u kojoj obično radi, dokumenti navedeni u članku 4. stavku 1. daju se prije njegova odlaska i sadržavaju barem sljedeće dodatne informacije:
 - (a) zemlja ili zemlje u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te njegovo trajanje;
 - (b) valuta u kojoj će se isplaćivati primici od rada;
 - (c) ako je to primjenjivo, novčane i nenovčane naknade koje su povezane s radnim zadatkom ili zadacima;
 - (d) prema potrebi, uvjeti koji uređuju povratak radnika u zemlju.
2. Države članice osiguravaju da upućen radnik obuhvaćen Direktivom 96/71/EZ usto primi i obavijesti o:
 - (a) naknadi na koju ima pravo u skladu s primjenjivim zakonom države članice domaćina;
 - (aa) ako je to primjenjivo, bilo kakvim dodacima specifičnim za upućivanje i bilo kakvim dogovorima za naknadu troškova putovanja, hrane i stanovanja;

- (b) poveznici na službene nacionalne internetske stranice koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹⁴.
3. Obavijest o podacima iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (a) može se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju ta pitanja.
4. Osim ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi četiri uzastopna tjedna ili manje.

POGLAVLJE III.

MINIMALNI ZAHTJEVI KOJI SE ODOSE NA RADNE UVJETE

Članak 7.

Najdulje trajanje probnog rada

1. Države članice jamče da, ako je radni odnos uvjetovan probnim radom, kako je utvrđeno u nacionalnom zakonodavstvu i/ili praksi, razdoblje probnog rada ne prelazi šest mjeseci.
2. Države članice mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano prirodom zaposlenja ili je u interesu radnika. U slučajevima kada je radnik odsutan s posla tijekom trajanja probnog rada, države članice mogu predvidjeti odgovarajuće produljenje probnog rada ovisno o trajanju odsutnosti.

¹⁴ Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”) (SL L 159, 28.5.2014, str. 11.).

Članak 8.

Usporedno zapošljavanje

1. Države članice jamče da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog za tog poslodavca.
2. Međutim, države članice mogu utvrditi klauzulu o nespojivosti djelatnosti ako su takva ograničenja potkrijepljena opravdanim razlozima kao što je zaštita poslovne tajne ili izbjegavanje sukoba interesa.

Članak 9.

Minimalna predvidivost rada

Države članice jamče da, ako je obrazac rada radnika u cijelosti ili uglavnom nepredvidiv, poslodavac od radnika može zatražiti da radi samo:

- (a) ako se rad obavlja unutar unaprijed utvrđenih referentnih sati i dana, koji su utvrđeni u skladu s člankom 3. stavkom 2. točkom (I) podtočkom i. te
- (b) ako poslodavac radnika unaprijed obavijesti o radnom zadatku u razumnom roku utvrđenom u skladu s člankom 3. stavkom 2. točkom (I) podtočkom ii.

Države članice mogu utvrditi načine za primjenu ovog članka u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.

Članak 10.

Prijelaz u drukčiji oblik zaposlenja

1. Države članice jamče da radnik koji je završio eventualni probni rad s najmanje šest mjeseci rada kod istog poslodavca može zatražiti trajniji oblik zaposlenja sa sigurnijim radnim uvjetima, ako je dostupan. Države članice mogu ograničiti učestalost takvih zahtjeva.
2. Države članice osiguravaju da poslodavac dostavi pisani odgovor u roku od jednog mjeseca od zahtjeva. U pogledu fizičkih osoba koje djeluju kao poslodavci te mikro, malih ili srednjih poduzeća, države članice mogu omogućiti produljenje tog roka ne više od tri mjeseca te predvidjeti i usmeni odgovor na sličan naknadni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.

Članak 11.

Osposobljavanje

Države članice jamče da, u slučajevima kada je poslodavac zakonodavstvom Unije ili nacionalnim zakonodavstvom, odnosno relevantnim kolektivnim ugovorima obvezan pružati osposobljavanje radniku za obavljanje posla za koji je zaposlen, radnik ne snosi troškove takvog osposobljavanja.

Članak 12.

Kolektivni ugovori

Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika, utvrđuju odredbe u vezi s radnim uvjetima radnika koje se razlikuju od onih navedenih u člancima od 7. do 11.

POGLAVLJE V.
HORIZONTALNE ODREDBE

Članak 13.

[...]

Članak 14.

Pravna pretpostavka i mehanizam ranog rješavanja sporova

1. Države članice jamče da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 4. stavku 1. ili članku 5. primjenjuje barem jedan od sljedećih sustava:
 - (a) radnik uživa koristi od povoljnih pretpostavki koje je definirala država članica. Poslodavci imaju mogućnost osporiti pretpostavke; ili
 - (b) radnik ima pravo podnijeti pritužbu nadležnom tijelu i primiti odgovarajući pravni lijek na pravodoban i učinkovit način.
2. Države članice mogu predvidjeti da je pristup sustavima iz stavka 1. dopušten samo pod uvjetom da je poslodavac obaviješten, ali nije pravodobno dostavio informacije.

Članak 15.

Pravo na obeštećenje

Države članice jamče da radnici, uključujući one čiji je radni odnos raskinut, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 16.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Države članice uvode mjere nužne za zaštitu radnika, uključujući radnike koji predstavljaju zaposlenike, od nepovoljnog postupanja poslodavca ili negativnih posljedica koje proizlaze iz pritužbe upućene poslodavcu ili eventualnih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.

Članak 17.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili istovjetno postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika zbog toga što su ostvarivali prava iz ove Direktive.
2. Radnici koji smatraju da su otpušteni ili su bili predmet mjera istovjetnog učinka zato što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da uredno obrazloži razloge za otpuštanje ili mjeru istovjetnog učinka. Poslodavac navodi te razloge u pisanom obliku.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. iznesu činjenice pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili mjere istovjetnog učinka, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga navedenog u stavku 1.
4. Stavak 3. ne sprječava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelja.
5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 3. na postupke u kojima su sud ili drugo nadležno tijelo dužni ispitati činjenično stanje.

6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.

Članak 18.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Sankcije su učinkovite, razmjerne i odvraćajuće.

POGLAVLJE VI.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 19.

Povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite osigurane radnicima u državama članicama.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike, ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.
3. Direktivom se ne dovode u pitanje prava koja se radnicima dodjeljuju drugim pravnim aktima Unije.

Članak 20.

Provedba

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere potrebne za sukladnost s ovom Direktivom [do datuma stupanja na snagu + 3 godine]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.
2. Kada države članice donesu mjere iz stavka 1., te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.
- 2.a Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
3. Države članice mogu provedbu ove Direktive povjeriti socijalnim partnerima ako oni to zajednički zatraže, uz uvjet da su poduzele sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom.

Članak 21.

Prijelazne odredbe

Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na sve radne odnose do [datum stupanja na snagu + 3 godine]. No poslodavac navodi ili dopunjuje dokumente navedene u članku 4. stavku 1., članku 5. i članku 6. samo na zahtjev radnika koji na taj datum već zaposlen. Ako takav zahtjev nije upućen, to ne isključuje minimalna prava radnika utvrđena člancima od 7. do 11.

Članak 22.

Preispitivanje od strane Komisije

Do [datum stupanja na snagu + 9 godina] Komisija uz savjetovanje s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije, uzimajući u obzir učinak na mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive kako bi, kad je to primjereno, predložila potrebne izmjene.

Članak 23.

Stavljanje izvan snage

Direktiva 91/533/EEZ stavlja se izvan snage s učinkom od [datum stupanja na snagu + 3 godine]. Upućivanja na direktivu stavljenu izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu.

Članak 24.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 25.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu

Za Europski parlament

Za Vijeće
