



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2018. június 21.
(OR. en)

10299/18

**Intézményközi referenciaszám:
2017/0355 (COD)**

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

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi: a Tanács Főtitkársága

Címzett: a delegációk

Előző dok. sz.: 10054/18

Biz. dok. sz.: 16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final

Tárgy: Javaslat – Az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az
Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható
munkafeltételekről
– Általános megközelítés

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fent említett irányelv szövegét, amelyről az (EPSCO)
Tanács a 2018. június 21-i ülésén általános megközelítést alakított ki.

2017/0355 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak a 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával együtt értelmezett 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamentek részére való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikke előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

¹ HL C [...], [...], [...] o.

² HL C [...], [...], [...] o.

- (2) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett szociális jogok európai pillérének 7. alapelve kimondja, hogy a munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, beleértve a próbaidő alatti időszakot is. Kimondja továbbá azt is, hogy a munkavállalóknak joguk van a hatékony és pártatlan vitarendezéshez, valamint indokolatlan elbocsátás esetén a jogorvoslathoz, ideértve a megfelelő kártérítést is. Az 5. alapelv szerint a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, továbbá a szociális védelemhez és a képzéshez való hozzáférés tekintetében. Emellett úgy rendelkezik, hogy – többek között az atipikus szerződések útján történő visszaélés tilalma révén – meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, hogy minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia, és hogy támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.
- (3) A 91/533/EGK tanácsi irányelv³ elfogadása óta a munkaerőpiac mélyreható változásokon ment keresztül a demográfiai adatok alakulásának és a digitalizációnak köszönhetően, amelyek új, a munkahelyteremtést és a munkaerőpiac növekedését elősegítő foglalkoztatási formák megjelenéséhez vezettek. Az új foglalkoztatási formák sok esetben nem annyira rendszeresek vagy stabilak, mint a hagyományos munkaviszonyok, és az érintett munkavállalók számára kisebb mértékű kiszámíthatóságot biztosítanak, valamint bizonytalanságot eredményeznek a vonatkozó jogokat és szociális védelmet illetően. Következésképpen a munka ezen változó világában egyre nagyobb szükség mutatkozik az iránt, hogy a munkavállalókat teljes körűen tájékoztassák az alapvető munkafeltételekről, és erre írott formában, illetve megfelelő időben kerítsenek sort. Annak érdekében, hogy megfelelő választ adjunk az új foglalkoztatási formák kialakulására, az uniós munkavállalók részére emellett olyan új minimális jogokat kell biztosítani, amelyek célja a munkaviszony biztonságának és kiszámíthatóságának növelése, miközben felfelé irányuló konvergenciát biztosítanak a tagállamokban, és fenntartják a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.

³ A Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (HL L 288., 1991.10.18., 32. o.).

- (4) A 91/533/EGK irányelv értelmében a legtöbb uniós munkavállalónak jogában áll, hogy írásos tájékoztatást kapjon a rá vonatkozó munkafeltételekről. Ugyanakkor a 91/533/EGK irányelv nem terjed ki az összes uniós munkavállalóra. Emellett a munkaerőpiac 1991 óta bekövetkező változásainak eredményeképpen létrejövő új foglalkoztatási formák vonatkozásában a védelem szempontjából hiányosságok jelentek meg.
- (5) Következésképpen uniós szinten meg kell határozni a munkaviszony alapvető szempontjaira vonatkozó tájékoztatással és a minden munkavállalóra alkalmazandó munkafeltételekkel kapcsolatos minimumkövetelményeket annak érdekében, hogy minden uniós munkavállaló számára garantálva legyen a munkafeltételeikkel kapcsolatos átláthatóság és kiszámíthatóság megfelelő szintje.
- (6) A Bizottság a Szerződés 154. cikke szerinti kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a 91/533/EGK irányelv hatályának és hatékonyságának javításáról, illetve célkitűzéseinek kiterjesztését illetően, annak érdekében, hogy az új irányelv további munkavállalói jogokra is kiterjedjen. A konzultáció nyomán a szociális partnerek nem jutottak megállapodásra arról, hogy tárgyalást kezdjenek ezekről a kérdésekről. Mindazonáltal amint azt a különböző érdekelt felek és a polgárok véleményének kikérése céljából folytatott nyílt nyilvános konzultáció eredményei megerősítették, ebben a kérdésben fontos uniós szinten fellépni és annak részeként modernizálni és kiigazítani a jelenlegi jogi keretet.
- (7) Ítélezési gyakorlatában⁴ az Európai Unió Bírósága megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat. Az irányelv végrehajtása során figyelembe kell venni a kritériumok Bíróság általi értelmezését. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, ezen irányelv alkalmazandó lehet a háztartási alkalmazottakra, a behívásos munkavállalókra, az időszakos munkavállalókra, az utalványos munkavállalókra, a platform-munkavállalókra, a gyakornokokra és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részt vevő személyekre. Az önálló vállalkozók esetében nem helyénvaló, hogy az irányelv hatálya alá tartozzanak, mivel nem tesznek eleget ezeknek a kritériumoknak.

⁴ A 66/85. sz., Deborah Lawrie-Blum ügyben 1986. július 3-án, a C-428/09. sz., Union Syndicale Solidaires Isère ügyben 2010. október 14-én, a C-229/14. sz., Balkaya ügyben 2015. július 9-én, a C-413/13. sz., FNV Kunsten ügyben 2014. december 4-én és a C-216/15. sz., Ruhrländlinik ügyben 2016. november 17-én hozott ítélet.

- (7a) Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy objektív indokok alapján úgy rendelkezzenek, hogy az irányelv bizonyos rendelkezései nem alkalmazandók a köztisztviselők egyes kategóriáira, az állami sürgősségi segélyszolgálatokra, a fegyveres erőkre, a rendészeti hatóságokra, a bírákra, az ügyészekre, a nyomozókra és egyéb bűnüldöző hatóságokra, az általuk elvégzendő feladatok vagy a foglalkoztatási feltételeik sajátos jellegéből eredően.
- (7b) Célszerű, hogy a párhuzamos foglalkoztatásra vonatkozó követelmények, amennyiben összeegyeztethetetlenek a hajókon vagy halászhajókon végzett munkával, a munka minimális kiszámíthatóságára vonatkozó követelmények, a más tagállamokban vagy harmadik országokban küldött munkavállalókra és másik foglalkoztatási formára való áttérésre vonatkozó követelmények, valamint a társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szerv(ek) kilétére vonatkozó tájékoztatási követelmény – a foglalkoztatási feltételek sajátos jellegéből eredően – ne legyenek alkalmazandók a tengerészekre és a tengeri halászokra. Ezen irányelv alkalmazásában úgy kell tekinteni, hogy a 2009/13/EK, illetve az (EU) 2017/159 tanácsi irányelvben meghatározott tengerészek és halászok az Unión belül dolgoznak, amennyiben valamelyik tagállamban lajstromozott vagy valamelyik tagállam lobogója alatt közlekedő hajón vagy halászhajón vannak foglalkoztatva.
- (8) Tekintettel arra, hogy a tagállamok által a 91/533/EGK irányelv 1. cikke szerint alkalmazott eltérések eredményeképpen egyre növekszik azoknak a munkavállalóknak a száma, akikre a szóban forgó irányelv hatálya nem terjed ki, az említett eltéréseket helyénvaló felváltani azzal, hogy a tagállamok lehetőséget kapnak arra, hogy ne alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit azon munkaviszonyok esetében, amelyek egy négyhetes referencia-időszakban nem járnak hetente átlagosan 5 óránál hosszabb munkavégzéssel.
- (9) A behívásos munkavégzés (beleértve a nulla órás szerződéseket is) kiszámíthatatlansága miatt célszerű, hogy a négyhetes referencia-időszakban átlagosan heti 5 órás foglalkoztatásra vonatkozó eltérés ne legyen alkalmazható azon munkaviszonyok esetében, amelyeknél a foglalkoztatás kezdete előtt nincs meghatározva a fizetett munka garantált mennyisége.

- (10) A gyakorlatban több különböző természetes vagy jogi személy, illetve egyéb jogalany is elláthatja a munkáltatói funkciót és vállalhatja az ehhez kapcsolódó felelősségeket. A tagállamoknak továbbra is lehetőségük van arra, hogy pontosabban meghatározzák azt vagy az(oka)t a személy(eke)t, akik teljes mértékben vagy részben felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettség teljesítésre kerül. A tagállamoknak meg kell adni továbbá a lehetőséget arra, hogy ezeknek a kötelezettségeknek egy részét vagy az egészét egy olyan természetes vagy jogi személyre ruházzák át, aki, illetve amely nem számít a munkaviszony egyik felének.
- (10a) A tagállamoknak képesnek kell lenniük olyan specifikus szabályok meghozására, amelyek kizárják a háztartási alkalmazottak munkáltatójaként eljáró egyéneket azon kötelezettségek alól, amelyek az eltérő foglalkoztatási formára irányuló kérelmek megvizsgálására és megválaszolására, a kötelező képzések ingyenes biztosítására, valamint az előnyös vélelmezésre alapuló azon jogorvoslati mechanizmusra vonatkoznak, amelyet akkor kell alkalmazni, ha az ezen irányelv értelmében a munkavállaló rendelkezésére bocsátandó tájékoztató dokumentumok hiányosak.
- (11) A 91/533/EGK irányelv tartalmazza azoknak az alapvető szempontoknak a minimális listáját, amelyekről a munkavállalókat írásos tájékoztatásban kell részesíteni. A munkaerőpiaci változások, különösen pedig az atipikus foglalkoztatási formák növekedésének figyelembevétele érdekében szükség van ennek a listának az átdolgozására.
- (11a) Lehetővé kell tenni, hogy a munkáltató által biztosított képzési jogosultságról a munkáltató oly módon nyújtson tájékoztatást, hogy ismerteti adott esetben a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját.
- (12) A munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak összhangban kell lennie a 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁵ rendelkezéseivel, és információkat kell tartalmaznia a szünetekre, a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és a fizetett szabadság mértékére vonatkozóan.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

- (13) A javadalmazásra vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell a javadalmazás minden összetevőjét, beleértve a pénzbeli vagy természetbeni juttatásokat, amelyeket a munkavállaló közvetlenül vagy közvetett módon kap a munkájáért. Az ilyen jellegű tájékoztatás nem sértheti a munkáltatók azon jogát, hogy kiegészítő javadalmazást, például egyszeri kifizetéseket biztosítsanak. Az a tény, hogy a javadalmazás törvény vagy kollektív szerződések által előírt összetevői nem szerepelnek a tájékoztatásban, nem mentesíti a munkáltatót azon kötelezettsége alól, hogy biztosítsa azokat a munkavállalónak.
- (14) Ha a foglalkoztatás jellegéből adódóan nincs lehetőség egy meghatározott munkaidő-beosztás rögzítésére, akkor a munkavállalóknak tisztában kell lenniük a munkaidő-beosztásuk megállapításának módjával, beleértve azokat az időszakokat, amikor behívásra kerülhetnek, illetve hogy mennyi idővel előtte kell értesítést kapniuk erről.
- (15) A társadalombiztosítási rendszerekre vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell a társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szerv(ek) adatait, adott esetben a betegségi, anyasági vagy azzal egyenértékű apasági ellátásokat, a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátásokat, az öregségi, munkaképtelenségi, túlélő hozzátartozói és munkanélküliségi ellátásokat, az előnyugdíj-ellátást és a családi ellátásokat. A munkáltató által biztosított szociális védelemre vonatkozó tájékoztatásnak adott esetben tartalmaznia kell a 98/49/EK tanácsi irányelv⁶, illetve a 2014/50/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁷ szerinti kiegészítő nyugdíjrendszer általi lefedettség tényét.

⁶ A Tanács 1998. június 29-i 98/49/EK irányelve a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről (HL L 209., 1998.7.25., 46. o.).

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2014. április 16-i 2014/50/EU irányelve a munkavállalók mobilitásának a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő növelésére vonatkozó minimumkövetelményekről (HL L 128., 2014.4.30., 1. o.).

- (16) A munkavállalóknak jogot kell biztosítani, hogy a munkaviszonyból származó jogaikról és kötelezettségeikről írásos tájékoztatást kapjanak a foglalkoztatás megkezdésének pillanatában. Következésképpen az alapvető információkat az első munkanaptól számított egy naptári héten belül meg kell kapniuk. A többi információt az első munkanaptól számított egy hónapon belül kell megkapniuk. Első munkanap alatt a munkavállaló által a munkaviszony keretében tényleges munkával eltöltött első napot kell érteni.
- (16a) Tekintettel a digitális kommunikációs eszközök egyre szélesebb körű használatára, ahol ez az irányelv írásbeli tájékoztatásról rendelkezik, úgy kell tekinteni, hogy az elektronikus úton való írásbeli tájékoztatás is megengedett.
- (17) Lehetővé kell tenni, hogy a tagállamok a munkáltatóknak az időben történő tájékoztatásban való segítése érdekében nemzeti szinten olyan sablonokat tegyenek elérhetővé, amelyek lényeges és kellő terjedelmű tájékoztatást nyújtanak a vonatkozó jogi keretről. A nemzeti hatóságok és a szociális partnerek ágazati vagy helyi szinten tovább fejleszthetik ezeket a sablonokat.
- (18) A külföldre küldött munkavállalókat a sajátos helyzetükre vonatkozó további tájékoztatásban kell részesíteni. Lehetővé kell tenni, hogy több tagállamban vagy harmadik országban teljesített, egymást követő munkamegbízások esetén a szóban forgó tájékoztatást az első indulás előtti tájékoztatás keretében, összevontan nyújtsák, és változás esetén a későbbiekben módosítsák. Abban az esetben, ha a szóban forgó munkavállalók a 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁸ értelmében kiküldött munkavállalónak minősülnek, tájékoztatni kell őket arról a fogadó tagállam által kifejlesztett egyedi nemzeti honlapról, amelyen megtalálhatók a helyzetükre érvényes munkafeltételekre vonatkozó lényeges információk. Ezek a kötelezettségek csak abban az esetben érvényesek, ha a külföldön történő munkavégzés ideje meghaladja a négy egymást követő hetet, kivéve ha a tagállamok másképp rendelkeznek.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáztatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

- (19) A próbaidők lehetővé teszik a munkáltatók számára annak ellenőrzését, hogy a munkavállalók alkalmasak-e az adott munkakör betöltésére, miközben támogatást nyújtanak nekik. A munkaerőpiacra való belépést vagy az új munkakörre való áttérést nem kísérheti hosszú ideig tartó bizonytalanság. Ezért, amint azt a szociális jogok európai pillére meghatározza, a próbaidőknek észszerű időtartamra kell szólniuk. Számos tagállam három és hat hónap között határozta meg a próbaidő maximális általános időtartamát, ami észszerűnek tekinthető. Lehetővé kell tenni, hogy a próbaidő meghaladja a hat hónapot, ha a munka jellege (például vezető vagy ügyvezetői beosztás, illetve közszolgálati beosztás) ennél hosszabb időtartamot indokol, vagy ha a hosszabb próbaidőre a munkavállaló érdekében (például különösen a fiatal munkavállalók állandó foglalkoztatásának ösztönzésére irányuló egyedi intézkedésekkel összefüggésben) kerül sor. Helyénvaló, hogy a próbaidő akkor is meghaladhassa a hat hónapot, ha a munkavállaló a próbaidő során például betegség vagy szabadság miatt hiányzott a munkából, hogy ezáltal a munkáltató meg tudja ítélni a munkavállalónak az adott feladatra való alkalmasságát.
- (20) A munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy a számukra történő munkavégzés idején kívül más munkáltatónál is munkát vállaljanak. Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy feltételeket határozzanak meg az összeférhetetlenségi korlátozások alkalmazására vonatkozóan – összeférhetetlenségi korlátozás alatt az értendő, amikor a munkavállalóra objektív okokból, például az üzleti titkok védelme vagy az összeférhetetlenség elkerülése érdekében korlátozás vonatkozik az egyéb munkáltatóknál való munkavállalást illetően.
- (21) A többnyire vagy teljes mértékben kiszámíthatatlan munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítani kell a munka minimális kiszámíthatóságát, amennyiben a munkaidő-beosztást elsősorban a munkáltató határozza meg, történjen az közvetlenül, például megbízások adásával, vagy közvetett módon, például a munkavállaló felkérésével, hogy válaszoljon az ügyfelek megkeresésére.
- (22) A referenciaórákat és -napokat, azaz azokat az időszakokat, amikor a munkáltató munka végzésére kérheti fel a munkavállalót, a munkaviszony kezdetekor írásban meg kell határozni.

- (23) Az észszerű minimális előzetes értesítés (azaz a munkavállaló új munkamegbízásáról való értesítés és a megbízás kezdetének időpontja közötti idő) a munka kiszámíthatóságának egy másik szükséges eleme azoknak a munkaviszonyoknak az esetében, amelyeket elsősorban a munkáltató által meghatározott, többnyire vagy teljes mértékben kiszámíthatatlan munkarend jellemez. Az előzetes értesítési időszak hossza az adott ágazat szükségleteitől függően eltérhet; helyénvaló lehetővé tenni az arról való rendelkezést is, hogy szükséghelyzetekben az előzetes értesítési időszak rövidebb legyen, ugyanakkor megfelelő védelmet kell biztosítani a munkavállaló számára. Alkalmazásának a 2002/15/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁹ sérelme nélkül kell történnie.
- (24) A munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani, hogy elutasítsanak egy munkamegbízást, amennyiben az a referenciaórákon és -napokon kívül esik, vagy ha erről nem tájékoztatták őket a minimális előzetes értesítési időn belül, anélkül, hogy az elutasítás hátrányos következményekkel járna a számukra. A munkavállalóknak emellett lehetővé kell tenni, hogy ha úgy kívánják, akkor elfogadják a munkamegbízást.

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11-i 2002/15/EK irányelve a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről (HL L 80., 2002.3.23., 35. o.).

- (25) Bár az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeket biztosítanak a munkavállalók számára a munkaerőpiacra való bekerülés és az ottmaradás szempontjából, a munkavállalókat olykor annak veszélye fenyegeti, hogy kiszámíthatatlan és bizonytalan foglalkoztatási helyzetben maradnak. Amikor a munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalók számára teljes munkaidőre vagy határozatlan időre szóló munkaszerződést ajánljanak fel, a szociális jogok európai pillérének elveivel összhangban elő kell segíteni a biztonságosabb foglalkoztatási formákra való áttérést. A munkavállalók számára biztosítani kell annak a lehetőségét, hogy amennyiben az rendelkezésre áll, másik, kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formát kérmezzenek, valamint hogy a munkáltatótól olyan írásos választ kapjanak, amely a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe veszi. Lehetővé kell tenni a tagállamok számára e kérelmek gyakoriságának korlátozását. Ez az irányelv nem akadályozhatja a tagállamokat annak megállapításában, hogy az olyan közszolgálati állások, amelyeket versenyvizsgát követően lehet betölteni, nem minősülnek a munkavállaló egyszerű kérelme alapján betölthető állásoknak, és ezért azokra nem vonatkozik a kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkafeltételek kérelmezésének joga.
- (26) Amikor a jogszabályok vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltató számára, hogy a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést biztosítsanak a munkavállalóknak, akkor fontos annak biztosítása, hogy a képzésben mindenki egyformán részesüljön, beleértve az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalókat is. Ezeknek a képzéseknek a költségei nem terhelhetők a munkavállalóra, valamint nem tarthatók vissza vagy vonhatók le a munkavállaló javadalmazásából. Ez a kötelezettség nem vonatkozik a szakképzésre és az olyan egyéb képzésre, amely ahhoz szükséges, hogy a munkavállaló megszerezzen, fenntartsa vagy megújítsa valamely szakképesítést, feltéve hogy a munkáltatót nem kötelezi uniós vagy nemzeti jogszabály, illetve kollektív szerződés a szóban forgó képzés biztosítására.
- (27) Tiszteletben kell tartani a szociális partnerek autonómiáját és abbéli képességüket, hogy képviseljék a munkavállalókat és a munkáltatókat. Lehetővé kell ezért tenni a szociális partnerek számára, hogy úgy ítélik meg, hogy bizonyos ágazatokban vagy helyzetekben az irányelvben meghatározott egyes minimumszabályoktól eltérő rendelkezések megfelelőbbek lennének az irányelv célja szempontjából. Következésképpen helyénvaló lehetővé tenni a tagállamok számára, hogy megengedjék a szociális partnerek számára olyan kollektív szerződések fenntartását, megtárgyalását, megkötését és betartását, amelyek eltérnek az ezen irányelvben foglalt bizonyos rendelkezésektől, feltéve, hogy a munkavállalók védelmének általános szintje ezáltal nem csökken.

- (28) A szociális jogok európai pillérével kapcsolatban folytatott konzultáció rávilágított arra, hogy hatékonyságának biztosításához szükség van az uniós munkajog végrehajtásának megerősítésére. A 91/533/EGK irányelvnek a célravezető és hatásos szabályozásra vonatkozó bizottsági program keretében történt értékelése során megerősítést nyert, hogy a végrehajtási mechanizmusok megszilárdításával javítani lehetne az uniós munkajog hatékonyságán. A konzultáció során kiderült, hogy a kizárólag kártérítési igényeken alapuló jogorvoslati rendszerek kevésbé hatékonyak mint azok, amelyek szankciókat (például átalányösszegek vagy az engedélyek elvesztése) is alkalmaznak azokkal a munkáltatókkal szemben, amelyek elmulasztják az írásos tájékoztatást. Kiderült továbbá, hogy a munkavállalók ritkán folyamodnak jogorvoslathoz a munkaviszony ideje alatt, ami veszélyezteti az írásos tájékoztatásra vonatkozó rendelkezés célját, nevezetesen azt, hogy a munkavállalók tájékoztatásban részesüljenek a munkaviszony alapvető jellemzőiről. Következésképpen olyan végrehajtási rendelkezések bevezetésére van szükség, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás elmaradása esetén előnyös vélelmezést irányoznak elő, és/vagy egy olyan eljárást, amelynek keretében a munkáltató kötelezhető a hiányzó tájékoztatás biztosítására, ennek elmaradása esetén pedig szankciókkal sújtható. Előnyös vélelmezés alatt az értendő, hogy a vonatkozó tájékoztatás elmaradása esetén azt vélelmezik, hogy például a munkavállaló határozatlan időre szóló munkaviszonnyal rendelkezik, hogy nincs próbaidő, illetve hogy a munkavállaló foglalkoztatása teljes munkaidőben történik. A jogorvoslat egy olyan eljárást is magában foglalhat, amelynek keretében a munkavállaló vagy egy harmadik fél – például a munkavállaló képviselője vagy egy egyéb illetékes hatóság vagy szerv – értesíti a munkáltatót a tájékoztatás hiányosságáról, akinek ezt követően mielőbb teljes és pontos tájékoztatást kell nyújtania.
- (29) A 91/533/EGK irányelv hatálybalépése óta az uniós szociális vívmányok végrehajtását célzó rendelkezések kiterjedt rendszerét fogadták el, nevezetesen az esélyegyenlőség területén, ezen rendelkezések elemeit pedig erre az irányelvre is alkalmazni kell annak biztosítása érdekében, hogy a szociális jogok európai pillérének 7. alapelvével összhangban a munkavállalók hatékony és pártatlan vitarendezési eszközöket vehessenek igénybe – például polgári vagy munkajogi bírósághoz folyamodhassanak –, valamint joguk legyen jogorvoslatban részesülni.
- (30) Konkrétan, tekintettel a hatékony bírói jogvédelemre vonatkozó jog alapvető jellegére, a munkavállalóknak a munkaviszony olyan megszűnését követően is részesülniük kell ebben a védelemben, amely az irányelv által a munkavállalóknak biztosított jogok állítólagos megsértése nyomán következett be.

- (31) Az irányelv hatékony végrehajtása megfelelő bírói jogvédelmet és közigazgatási védelmet követel meg minden olyan hátrányos bánásmód ellen, amelyre az irányelv által biztosított jogok gyakorlásának megkísérlése, vagy az irányelvnek való megfelelés érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás nyomán kerül sor.
- (32) Az irányelv által biztosított jogokat gyakorló munkavállalókat védelemben kell részesíteni az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű sérelmek (például behívásos munkavállalóként nem kap több munkavégzési megbízást), illetve az esetleges elbocsátást célzó bármilyen előkészületek ellen, amennyiben ennek okát ezeknek a jogoknak a gyakorlása képezi. Amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az általuk elszenvedett egyenértékű sérelemre ilyen alapon került sor, akkor a munkavállalóknak és az illetékes hatóságoknak képesnek kell lenniük arra, hogy kérjék a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű sérelem megfelelően megalapozott indoklását.
- (33) Annak bizonyítása, hogy az elbocsátásra vagy az ezzel egyenértékű sérelemre nem annak okán került sor, hogy a munkavállaló gyakorolta az irányelv által biztosított jogait, a munkáltatóra hárul, amennyiben a munkavállaló egy bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket mutat be, amelyekből arra lehet következtetni, hogy az elbocsátásra vagy az egyenértékű hatással járó sérelemre ennek okán került sor. A tagállamok számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy ezt a szabályt ne alkalmazzák az olyan eljárásokban, amelyekben bíróságnak vagy egyéb illetékes hatóságnak kell megvizsgálnia a tényeket, különös tekintettel azon rendszerekre, amelyekben az elbocsátást ilyen hatóságnak kell előzetesen jóváhagynia.
- (34) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk arra az esetre, ha az ezen irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik. A szankciók lehetnek többek között közigazgatási vagy pénzügyi szankciók, mint például bírságok vagy kártérítési kötelezettség, valamint egyéb típusú szankciók.

- (35) Mivel ennek az irányelvnek a céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban a közös minimumkövetelmények meghatározásának szükségessége miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányossági elvnek megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (36) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem indokolhatja az ezen a területen már létező nemzeti vagy uniós jogszabályokban meghatározott meglévő jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére. Nem indokolhatja különösen a munkaidőt nem rögzítő szerződések és hasonló foglalkoztatási szerződések alkalmazását.
- (37) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorol a kkv-kra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, és hogy tegyék közzé ezeknek az értékeléseknek az eredményeit.
- (38) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.
- (39) Tekintettel arra, hogy a cél, a hatály és a tartalom tekintetében ez az irányelv jelentős változásokat hoz, nem tekinthető megfelelő megoldásnak a 91/533/EGK irányelv átdolgozása. A 91/533/EGK irányelvet következőképpen hatályon kívül kell helyezni.

- (40) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával¹⁰ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Az irányelv célja, tárgya és hatálya

1. Az irányelv célja, hogy a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás előmozdításával javítsa a munkafeltételeket, és közben a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét is biztosítsa.
2. Az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az egyes tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy szokásos gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.
3. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák az irányelvben meghatározott kötelezettségeket az olyan munkavállalók esetében, akik egy 4 hetes referencia-időszakban összesen nem dolgoznak átlagosan heti 5 óránál többet. Az ugyanazon vállalatot, csoportot vagy gazdálkodó társaságot alkotó vagy ezekhez tartozó munkáltatónál végzett összes ledolgozott idő beleszámít ebbe az átlagosan 5 órás időtartamba.
4. A (3) bekezdés nem alkalmazandó azokra a munkaviszonyokra, amelyeknél a foglalkoztatás kezdete előtt nincs meghatározva a fizetett munka garantált mennyisége.

¹⁰ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

5. A tagállamok meghatározhatják, hogy mely személyek felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettség teljesítésre kerül. A tagállamok továbbá dönthetnek úgy, hogy az említett kötelezettségek egy részét vagy egészét olyan természetes vagy jogi személyre ruházzák át, aki nem számít a munkaviszony egyik felének. Ez a bekezdés nem érinti a 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet¹¹.
- (5a) A tagállamok objektív indokok alapján úgy rendelkezhetnek, hogy a III. fejezetben foglalt rendelkezések nem alkalmazandók a köztisztviselőkre, az állami sürgősségi segélyszolgálatokra, a fegyveres erőkre, a rendészeti hatóságokra, a bírákra, az ügyészekre és a nyomozókra, valamint az egyéb bűnüldöző szolgálatokra.
6. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák a 10. és 11. cikkben, valamint a 14. cikk (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott kötelezettségeket az olyan természetes személyek esetében, akik háztartásokon belül járnak el munkáltatóként, amennyiben a munkavégzés e háztartások számára történik.
7. Az irányelv II. fejezete a tengerészekre és a tengeri halászokra is alkalmazandó, anélkül, hogy sértené a 2009/13/EK tanácsi irányelv¹², illetve az (EU) 2017/159 tanácsi irányelv¹³ rendelkezéseit. A 3. cikk (2) bekezdésének l) és n) pontjában, valamint a 6., a 8., a 9. és a 10. cikkben foglalt kötelezettségek nem alkalmazandók a tengerészekre és a tengeri halászokra.

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

¹² A Tanács 2009. február 16-i 2009/13/EK irányelve az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között létrejött, a 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezmény alapján kötött megállapodás végrehajtásáról, valamint az 1999/63/EK irányelv módosításáról (HL L 124., 2009.5.20., 30. o.).

¹³ A Tanács 2016. december 19-i (EU) 2017/159 irányelve az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeteinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Unió Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról (HL L 25., 2017.1.31., 12. o.).

2. cikk

Fogalommeghatározások

- (1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:
- a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) „munkaidő-beosztás”: az az időbeosztás, amely meghatározza a munkavégzés kezdetének és végének számító órákat és napokat;
 - e) „referenciaórák és -napok”: az adott napok azon időintervallumai, amelyeken belül a munkáltató kérésére munkavégzésre kerülhet sor;
 - f) „munkarend”: a munkavégzés megszervezésének formája a munkáltató által meghatározott beosztásnak megfelelően.
- (2) [...]

2a. cikk

Minden dokumentum elektronikus úton is biztosítható és továbbítható, feltéve hogy azokhoz a munkavállaló könnyedén hozzáférhet, valamint hogy azokat el lehet menteni és ki lehet nyomtatni.

II. FEJEZET

A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ TÁJÉKOZTATÁS

3. cikk

Tájékoztatási kötelezettség

- (1) A tagállamok kötelezik a munkáltatókat, hogy a munkavállalók számára tájékoztatást nyújtsanak a munkaviszony alapvető szempontjairól.
- (2) Az (1) bekezdésben említett tájékoztatásnak ki kell terjednie az alábbiakra:
 - a) a munkaviszonyban érintett felek kiléte;
 - b) a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken végez munkát vagy szabadon dönthet a munkavégzés helyéről, valamint a vállalkozás bejegyzett székhelye, illetve, adott esetben, a munkáltató lakcíme;
 - c) i. a munkavállaló által végzendő munka megnevezése, fokozata, jellege vagy kategóriája; vagy
ii. a munka rövid meghatározása, illetve leírása;
 - d) a munkaviszony kezdetének időpontja;
 - e) ideiglenes munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja vagy a munkaviszony várható időtartama;
 - f) a próbaidő időtartama és feltételei (ha van ilyen);
 - g) a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultságok (ha vannak ilyenek);
 - h) a munkavállalót megillető éves fizetett szabadság mértéke, illetve ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;

- i) a munkaviszony felbontására vonatkozó eljárás, beleértve a munkáltató és a munkavállaló által betartandó felmondási idő tartamát, vagy, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idő meghatározásának módszere;
 - j) a munkavállalót megillető alapfizetés, a javadalmazás egyéb összetevői és a kifizetés gyakorisága és módja;
 - k) ha a munkarend teljes mértékben vagy többnyire kiszámítható, akkor a munkavállaló rendes munkanapjának vagy munkahetének hossza, illetve a túlórákkal és azok javadalmazásával kapcsolatos megállapodások;
 - l) ha a munkarend teljes mértékben vagy többnyire kiszámíthatatlan, akkor utalás arra, hogy a munkarend kiszámíthatatlan, a garantált fizetett órák száma, a garantált órákon kívül végzett munka javadalmazása, valamint:
 - i. azok a referenciaórák- és napok, amikor a munkavállaló munkavégzésre kötelezhető;
 - ii. az a minimális időtartam, amennyivel a munkavégzés megkezdése előtt a munkavállalónak előzetes értesítést kell kapnia;
 - m) a munkavállaló munkakörülményeit meghatározó kollektív szerződések; ha a kollektív szerződéseket a vállalkozáson kívüli közös testületek vagy intézmények kötik meg, annak az illetékes testületnek vagy illetékes, paritáson alapuló intézménynek a megnevezése, amelynek keretében a megállapodásokat megkötötték;
 - n) a munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szerv(ek) kiléte, valamint a szociális biztonsággal kapcsolatos, a munkáltató által biztosított bármilyen védelem.
- (3) A (2) bekezdés f)–n) pontjában említett tájékoztatás adott esetben az érintett adatokra irányadó törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre, vagy a kollektív szerződésekre történő hivatkozás formájában is biztosítható.

4. cikk

A tájékoztatás ideje és eszközei

- (1) A 3. cikk (2) bekezdésének a), b), c), d), e), f), j), k) és l) pontjában említett tájékoztatást közvetlenül a munkavállaló részére kell biztosítani egy vagy több dokumentum formájában, legkésőbb az első munkanaptól számított egy naptári héten belül. A 3. cikk (2) bekezdésében említett egyéb információkat közvetlenül a munkavállaló részére kell átadni dokumentum formájában, legkésőbb az első munkanaptól számított egy hónapon belül.
- (2) A tagállamok kidolgozhatják az (1) bekezdésben említett dokumentum(ok) sablonjait és mintáit, és többek között egy egyedüli hivatalos nemzeti honlapon vagy egyéb megfelelő eszközökön keresztül elérhetővé tételük révén a munkavállalók, illetve a munkáltatók rendelkezésére bocsáthatják őket.
- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a vonatkozó jogi keretet meghatározó törvényekre, rendeletekre, közigazgatási és egyéb kötelező rendelkezésekre, illetve az egyetemesen alkalmazandó kollektív szerződésekre vonatkozó és a munkáltatók által ismertetendő információk egyértelmű és átlátható módon, mindenre kiterjedően, távolról és elektronikus úton könnyedén, többek között a már meglévő internetes portálokon keresztül általánosan és ingyenesen hozzáférhetők legyenek az uniós polgárok és vállalkozások számára.

5. cikk

A munkaviszony módosítása

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkaviszony 3. cikk (2) bekezdésében említett szempontjaiban, valamint a más tagállamokba vagy harmadik országokba küldött munkavállalók részére a 6. cikk értelmében biztosított kiegészítő információkban beálló mindennemű módosításról a munkáltató a lehető leghamarabb, de legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján, dokumentum formájában tájékoztassa a munkavállalót.

- (2) Az (1) bekezdésben említett írásos dokumentum kiállítása nem kötelező olyan módosítások esetén, amelyek csupán az olyan törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekben vagy kollektív szerződésekben bekövetkező módosításokat tükrözik, amelyekre a 4. cikk (1) bekezdésében és adott esetben a 6. cikkben említett dokumentumok utalnak.

6. cikk

A más tagállamokba vagy harmadik országokba küldött munkavállalók kiegészítő tájékoztatása

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállalónak a feladatait a munkavégzés szokásos tagállamától eltérő tagállamban vagy harmadik országban kell végeznie, akkor az elindulása előtt átadják neki a 4. cikk (1) bekezdésében említett dokumentumokat, amelyeknek legalább az alábbi kiegészítő információkat kell tartalmazniuk:
- a) az ország vagy országok, amelyekben a külföldi munkát végeznie kell, illetve ennek a munkavégzésnek az időtartama;
 - b) a pénznem megnevezése, amelyben a javadalmazás kifizetésre kerül;
 - c) adott esetben a munkamegbízás(ok)hoz kapcsolódó pénzbeli vagy természetbeni juttatások;
 - d) adott esetben a munkavállaló hazatérésének feltételei.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó kiküldött munkavállalók az alábbiakról is tájékoztatásban részesüljenek:
- a) a javadalmazás, amelyre a munkavállaló a fogadó tagállam vonatkozó jogszabályai szerint jogosult;
 - aa) adott esetben a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások, valamint az utazási, étkezési és lakhatási kiadások visszatérítésére vonatkozó rendelkezések;

- b) a fogadó tagállam(ok) által a 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁴ 5. cikkének (2) bekezdése szerint kifejlesztett hivatalos nemzeti honlap(ok)ra mutató hivatkozás.
- (3) Az (1) bekezdés b) pontjában és a (2) bekezdés a) pontjában említett információ adott esetben az érintett adatok tekintetében irányadó törvényi, rendeleti és közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre vagy kollektív szerződésekre történő hivatkozás formájában is megadható.
- (4) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és a (2) bekezdés nem alkalmazandó, ha a munkavégzés szokásos helyének számító tagállamon kívüli egyes munkavégzési időszakok nem haladják meg a négy egymást követő hetet.

III. FEJEZET

MUNKAFELTÉTELEKRE VONATKOZÓ MINIMUMKÖVETELMÉNYEK

7. cikk

A próbaidő maximális időtartama

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkaviszony a nemzeti jogban és/vagy gyakorlatban meghatározott próbaidő eltöltését feltételezi, a próbaidő időtartama ne haladhassa meg a hat hónapot.
- (2) A tagállamok hosszabb próbaidőről is rendelkezhetnek, ha ezt a foglalkoztatás jellege indokolja vagy erre a munkavállaló érdekében kerül sor. Azokban az esetekben, amikor a munkavállaló a próbaidőszak alatt bizonyos ideig távol volt a munkahelyétől, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a próbaidő meghosszabbítható a távollét hosszának megfelelő időtartammal.

¹⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról (HL L 159., 2014.5.28., 11. o.).

8. cikk

Párhuzamos foglalkoztatás

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók ne akadályozhassák meg a munkavállalókat abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak a munkáltatóval meghatározott munkaidő-beosztás idején kívül.
- (2) A tagállamok ugyanakkor összeférhetetlenségi feltételeket határozhatnak meg, amennyiben ezeket a korlátozásokat olyan jogos érdekek indokolják, mint az üzleti titkok védelme vagy az összeférhetetlenség elkerülése.

9. cikk

A munka minimális kiszámíthatósága

A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló munkarendje teljes mértékben vagy többnyire kiszámíthatatlan, akkor a munkáltató csak az alábbi esetekben kötelezhesse munkavégzésre a munkavállalót:

- a) ha a munkára a 3. cikk (2) bekezdése I) pontjának i. alpontja alapján, előre megállapított referenciaórákban és -napokon kerül sor; valamint
- b) ha a munkáltató a 3. cikk (2) bekezdése I) pontjának ii. alpontja szerinti előzetes értesítés útján észszerű időkereten belül tájékoztatja munkavállalóját a munkamegbízásról.

A tagállamok a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel és/vagy gyakorlatokkal összhangban részletes szabályokat határozhatnak meg e cikk alkalmazására vonatkozóan.

10. cikk

Másik foglalkoztatási formára való áttérés

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik letöltötték az esetleges próbaidőt és eltöltöttek legalább hat hónapnyi szolgálati időt ugyanannál a munkáltatónál, lehetőségük legyen kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkafeltételekkel járó foglalkoztatási formát kérelmezni a munkáltatójuktól, amennyiben az rendelkezésre áll. A tagállamok korlátozhatják az ilyen jellegű kérelmek gyakoriságát.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltató a kérelem időpontjától számított egy hónapon belül írásos választ adjon rá. A munkáltatóként eljáró természetes személyek, illetve a mikro-, kis- és középvállalkozások számára a tagállamok legfeljebb három hónapra meghosszabbíthatják ezt a határidőt, és az ugyanazon munkavállalótól érkező ismételt kérelmek esetében engedélyezhetik a szóbeli válasz lehetőségét, ha a munkavállaló helyzetére vonatkozó válasz indoklása változatlan marad.

11. cikk

Képzés

A tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jogszabályok vagy a vonatkozó kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára.

12. cikk

Kollektív szerződések

A tagállamok engedélyezhetik a szociális partnerek számára, hogy a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlatokkal összhangban olyan kollektív szerződésekről tárgyaljanak, illetve olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn, kössenek vagy juttassanak érvényre, amelyek a munkavállalók teljes védelmének garantálása mellett a 7–11. cikkben meghatározott munkafeltételektől eltérő feltételeket határoznak meg a munkavállalók számára.

V. FEJEZET

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

13. cikk

[...]

14. cikk

Jogi vélelmezés és korai rendezési mechanizmus

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló nem kapta meg kellő időben a 4. cikk (1) bekezdésében vagy az 5. cikkben említett dokumentumok mindegyikét vagy egy részét, akkor legalább az alábbi rendszerek egyike alkalmazásra kerüljön:
 - a) a munkavállaló a tagállam által meghatározott előnyös vélelmezésre jogosult. Meg kell adni a lehetőséget a munkáltatóknak arra, hogy megcáfolják ezeket a vélelmezéseket; vagy
 - b) lehetőséget kell biztosítani a munkáltatóknak arra, hogy panaszt telessen egy illetékes hatóságnál, valamint időben és hatékony módon megfelelő jogorvoslatban részesülhessen.
- (2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben említett rendszerek igénybevételére csak abban az esetben kerülhet sor, ha arról a munkáltató tájékoztatást kap, és ha a munkáltató elmulasztotta időben rendelkezésre bocsátani a hiányzó információkat.

15. cikk

Jogorvoslathoz való jog

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a munkavállalók részére – beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya már megszűnt – biztosított legyen a tényleges és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jogorvoslathoz való jog az ezen irányelvből fakadó jogok megsértése esetén.

16. cikk

A hátrányos bánásmód vagy következmények elleni védelem

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a munkavállalók képviselőit ellátó munkavállalókat – attól, hogy a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy az ebben az irányelvben biztosított jogok érvényre juttatása érdekében indított bármely eljárásból fakadóan a munkáltató hátrányos bánásmódban részesítse őket, illetve hogy az ilyen panaszok vagy eljárások hátrányos következményekkel járjanak rájuk nézve.

17. cikk

Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy megtiltsák a munkavállalóknak az irányelv által biztosított jogaik gyakorlására való hivatkozással történő elbocsátását, ezzel egyenértékű sérelmét és az elbocsátásukat célzó előkészületeket.
- (2) Amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó intézkedések meghozatalára azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az irányelv által biztosított jogaikat, kérhetik a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés megfelelően megalapozott indoklását. A munkáltatónak az említett indokokat írásban kell közölnie.
- (3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben a (2) bekezdésben említett munkavállalók bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra vagy egyenértékű sérelemre került sor, az alperes legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra nem az (1) bekezdésben említett okokból került sor.
- (4) A (3) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.
- (5) A tagállamoknak a (3) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság feladata a tényállás feltárása.

- (6) Eltérő tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem alkalmazandó a büntetőeljárásokra.

18. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése és az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. A szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

19. cikk

Kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ez az irányelv nem jelenthet jogalapot a munkavállalók részére a tagállamok által már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.
- (2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.
- (3) Ez az irányelv nem érinti az Unió egyéb jogi aktusai által a munkavállalók számára biztosított egyéb jogokat.

20. cikk

Végrehajtás

- (1) A tagállamok meghozzák az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy ennek az irányelvnek [a hatálybalépéstől számított 3 év elteltével]-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.
- (2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.
- (2a) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.
- (3) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, amennyiben a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

21. cikk

Átmeneti rendelkezések

Az ezen irányelvben megállapított jogokat és kötelezettségeket legkésőbb [a hatálybalépéstől számított 3 év elteltével]-án/-én minden munkaviszonyra alkalmazni kell. Mindazonáltal a munkáltatóknak a 4. cikk (1) bekezdésében, az 5. cikkben és a 6. cikkben említett dokumentumokat csak a szóban forgó időpontban már alkalmazásban álló munkavállalók kérésére kell biztosítaniuk vagy kiegészíteniük. Az ilyen jellegű kérelem elmaradása nem jelenti azt, hogy a munkavállalók kikerülnek a 7–11. cikk értelmében biztosított minimális jogokra vonatkozó rendelkezések hatálya alól.

22. cikk

A Bizottság által végzett felülvizsgálat

[A hatálybalépéstől számított 9 év elteltével]-ig a Bizottság a tagállamok és az uniós szintű szociális partnerek konzultálásával, illetve a kis- és középvállalkozásra kifejtett hatások figyelembevételével felülvizsgálja az irányelv alkalmazását, és adott esetben javaslatot tesz a szükséges módosításokra.

23. cikk

Hatályon kívül helyezés

A 91/533/EGK irányelv [a hatálybalépéstől számított 3 év elteltével]-án/-én hatályát veszti. A hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat ezen irányelvre való hivatkozásnak kell tekinteni.

24. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

25. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben,

az Európai Parlament részéről

a Tanács részéről
