



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2018 m. birželio 21 d.
(OR. en)

10299/18

Tarpinstitucinė byla:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 10054/18

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

Dalykas: Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS
dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje
- Bendras požiūris

Delegacijoms pridedamas pirmiau nurodytos direktyvos tekstas; 2018 m. birželio 21 d. posėdyje dėl bendro požiūrio į šį tekstą susitarė EPSCO taryba.

2017/0355 (COD)

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo
sąlygų Europos Sąjungoje**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą
kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas;

¹ OL C , , p. .

² OL C , , p. .

- (2) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio 7 principu nustatyta, kad įdarbinimo pradžioje darbuotojai turi teisę būti raštu informuoti apie su darbo santykiais susijusias jų teises ir pareigas, be kita ko, apie bandomąjį laikotarpį. Jame taip pat nustatyta, kad jie turi teisę pasinaudoti veiksminga ir nešališka ginčų sprendimo sistema, o nepagrįsto atleidimo atveju – teisę į teisminę gynybą, įskaitant tinkamą kompensaciją. 5 principu nustatyta, kad darbuotojai, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį darbo sąlygų atžvilgiu ir galimybę naudotis socialine apsauga ir mokytis. Jame taip pat nustatyta, kad turi būti užkirstas kelias tokiems darbo santykiams, kuriuose sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, užkertant kelią piktnaudžiavimui netipinėmis sutartimis, kad bandomasis laikotarpis neturėtų būti ilgesnis nei pagrįsta ir kad turi būti skatinama pereiti prie neterminuoto darbo;
- (3) nuo Tarybos direktyvos 91/533/EEB³ priėmimo darbo rinka labai pasikeitė, nes dėl demografinių pokyčių ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų atsirado naujų užimtumo formų, o tai prisidėjo prie darbo vietų kūrimo ir darbo rinkos augimo. Naujų formų užimtumas neretai nėra toks įprastinis ar stabilus kaip tradiciniai darbo santykiai, todėl darbuotojams gali būti sunkiau nuspėti darbo santykių ateitį ir pritrūkti tikrumo dėl taikytinų teisių ir socialinės apsaugos. Tokiame kintančiame darbo pasaulyje darbuotojams kyla vis didesnė reikmė būti visapusiškai informuotiems apie esmines darbo sąlygas ir ta informacija turi būti pateikta raštu ir laiku. Siekiant tinkamai įteisinti naujas užimtumo formas, Sąjungos darbuotojams turėtų būti suteikta įvairių naujų būtiniausių teisių, kuriomis būtų didinamas darbo santykių saugumas ir nuspėjamumas ir drauge siekiama aukštynkryptės konvergencijos valstybėse narėse ir išsaugomas darbo rinkos gebėjimas prisitaikyti;

³ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, 1991 10 18, p. 32).

- (4) pagal Direktyvą 91/533/EEB dauguma Sąjungos darbuotojų turi teisę į rašytinę informaciją apie jų darbo sąlygas. Tačiau Direktyva 91/533/EEB taikoma ne visiems Sąjungos darbuotojams. Be to, dėl darbo rinkos raidos nuo 1991 m. atsirado naujų užimtumo formų ir su jomis susijusių apsaugos spragų;
- (5) siekiant užtikrinti adekvatų visų Sąjungos darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą, turėtų būti Sąjungos lygmeniu nustatyti kiekvienam darbuotojui taikytini būtiniausi reikalavimai, susiję su informacija apie esminius darbo santykių aspektus ir su darbo sąlygomis;
- (6) Komisija dviejų etapų konsultacijose su socialiniais partneriais, laikydamosi Sutarties 154 straipsnio, tarėsi, kaip būtų galima patobulinti Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį ir veiksmingumą ir išplėsti jos tikslus, kad būtų įtrauktos naujos darbuotojų teisės. Socialiniai partneriai nesusitarė pradėti derybų šiais klausimais. Vis dėlto, kaip patvirtina viešų konsultacijų, kuriose savo nuomonę išsakė įvairūs suinteresuotieji subjektai ir piliečiai, rezultatai, modernizuojant ir pritaikant dabartinę teisės aktų sistemą svarbu imtis Sąjungos lygmens veiksmų;
- (7) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje nustatė darbuotojo statuso nustatymo kriterijus⁴. Įgyvendinant šią direktyvą turėtų būti atsižvelgiama į Teisingumo Teismo pateiktą šių kriterijų aiškinimą. Į šios direktyvos taikymo sritį būtų galima įtraukti namų ūkio darbuotojus, pagal poreikį išskviečiamus darbuotojus, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliaraus darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, pagal paslaugų kvitus ir interneto platformose dirbančius asmenis, stažuotojus ir pameistrius, tenkinančius nurodytuosius kriterijus. Savarankiškai dirbantys asmenys į šios direktyvos taikymo sritį neturėtų patekti, kadangi jie neatitinka šių kriterijų;

⁴ 1986 m. liepos 3 d. Sprendimas byloje C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum*; 2010 m. spalio 14 d. Sprendimas byloje C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère*; 2015 m. liepos 9 d. Sprendimas byloje C-229/14 *Balkaya*; 2014 m. gruodžio 4 d. Sprendimas byloje C-413/13 *FNV Kunsten* ir 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimas byloje C-216/15 *Ruhrlandklinik*.

- (7a) valstybės narės turėtų turėti galimybę numatyti, kai tai pateisinama objektyviomis priežastimis, kad tam tikros šios direktyvos nuostatos neturi būti taikomos tam tikrų kategorijų valstybės tarnautojams, viešosioms pagalbos tarnyboms, ginkluotosioms pajėgoms, policijos institucijoms, teisėjams, prokurorams, tyrėjams ir kitoms teisėsaugos tarnyboms, atsižvelgiant į tai, kad jie turi vykdyti specifinio pobūdžio pareigas arba jų įdarbinimo sąlygos yra specifinės;
- (7b) reikalavimai, susiję su darbu keliems darbdaviams, kai tai nesuderinama su laivuose arba žvejybos laivuose atliekamu darbu, reikalavimai dėl minimalaus darbo nuspėjamumo, reikalavimai dėl į kitą valstybę narę ar trečiąją šalį siunčiamų darbuotojų, reikalavimai dėl perėjimo prie kitos užimtumo formos ir reikalavimai dėl socialinio draudimo institucijos (-ų), gaunančios (-čių) socialinio draudimo įmokas, tapatybės informacijos teikimo neturėtų būti taikomi jūrininkams ir jūros žvejams, atsižvelgiant į jų darbo sąlygų ypatumus. Šioje direktyvoje turėtų būti laikoma, kad jūrininkai ir jūros žvejai, kaip apibrėžta atitinkamai Tarybos direktyvose 2009/13/EB ir (ES) 2017/159, dirba Sąjungoje, kai dirba atitinkamai valstybėje narėje registruotuose ir (arba) su valstybės narės vėliava plaukiojančiuose laivuose arba žvejybos laivuose;
- (8) darbuotojų, nepatenkančių į Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį, skaičius vis labiau auga, nes valstybės narės pagal Direktyvos 1 straipsnį jiems taiko nukrypti leidžiančias nuostatas, todėl tas nukrypti leidžiančias nuostatas reikia pakeisti galimybe valstybėms narėms netaikyti Direktyvos nuostatų darbo santykiams, kurie per keturių savaitių apskaitinį laikotarpį trunka ne daugiau kaip vidutiniškai 5 valandas per savaitę;
- (9) dėl darbo, kai darbuotojas iškviečiamas kilus tokiam poreikiui, įskaitant darbą pagal nenustatytos apimties darbo sutartis, nenuspėjamumo vidutiniškai 5 valandų per savaitę per keturių savaitių apskaitinį laikotarpį nukrypti leidžianti nuostata neturėtų būti taikoma darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatoma garantuojama apmokamo darbo apimtis;

- (10) praktiškai darbdavio funkcijas ir atsakomybę gali prisiimti įvairūs fiziniai ar juridiniai asmenys ar kiti subjektai. Valstybėms narėms turėtų būti paliekama teisė tiksliau nustatyti asmenį (-is), kuris (-ie) visiškai ar iš dalies atsako už šioje direktyvoje nustatytą darbdavio pareigų vykdymą, tačiau tos pareigos turi būti įvykdytos. Valstybės narės taip pat turėtų galėti pačios nuspręsti, kad visos šios pareigos ar jų dalis pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra nei viena iš darbo santykių šalių;
- (10a) valstybės narės turėtų galėti nustatyti konkrečias taisykles, pagal kurias asmenims, veikiantiems kaip savo pačių namų ūkio darbuotojų darbdaviai, nebūtų taikoma pareiga apsvarstyti prašymus dėl kitokio užimtumo tipo ir atsakyti į juos, teikti nemokamą privalomą mokymą ir dalyvauti teisių gynimo mechanizme, remiantis darbuotojui palankia prezumpcija tuo atveju, jei trūksta informacijos dokumentuose, kurie pagal šią direktyvą turėtų būti pateikti darbuotojui;
- (11) Direktyvoje 91/533/EEB nustatytas būtiniausias esminių aspektų, apie kuriuos darbuotojai turi būti informuoti raštu, sąrašas. Tą sąrašą būtina pakeisti atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, visų pirma į vis labiau plintančias nestandartines užimtumo formas;
- (11a) informuojant apie darbdavio suteiktą teisę į mokymo paslaugas, turėtų būti įmanoma pateikti informaciją, kurioje nurodomos mokymo dienos per metus, į kurias darbuotojas turi teisę (jei tokių suteikiama) ir (arba) informaciją apie darbdavio bendrą mokymo politiką;
- (12) informacija apie darbo laiką turėtų derėti su Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB⁵ nuostatomis ir apimti informaciją apie pertraukas, dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas;

⁵ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

- (13) teiktina informacija apie atlyginimą turėtų apimti visus atlyginimo elementus, įskaitant išmokas pinigais ar natūra, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai darbuotojas gauna už darbą. Tokia informacija turėtų būti teikiama nedarant poveikio darbdavio laisvei nustatyti papildomų atlyginimo elementų, pavyzdžiui, vienkartinių išmokų. To, kad į tą informaciją nebuvo įtraukti atlyginimo elementai, kaip nustatyta teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje, negalima laikyti priežastimi, dėl kurios apie juos nepranešama darbuotojui;
- (14) jei dėl darbo pobūdžio neįmanoma nustatyti fiksuoto darbo grafiko, darbuotojai turėtų žinoti, kaip bus nustatomas jų darbo laikas, įskaitant laiko tarpus, kuriais jie gali būti iškviesti dirbti ir minimalus išankstinio pranešimo terminas, iki kurio jiems turi būti apie tai pranešta;
- (15) informacija apie socialinio draudimo sistemas turėtų apimti informaciją apie socialinio draudimo institucijos (-ų), gaunančios (-ių) socialinio draudimo įmokas, susijusias, kai aktualu, su ligos, motinystės ir joms prilygstančiomis vaiko priežiūros išmokomis, išmokomis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinės ligos ir senatvės, neįgalumo, našlių ir našlaičių, nedarbo, priešpensinėmis ir šeimos išmokomis, tapatybę. Darbdavio teikiama informacija apie socialinio draudimo sistemas, kai aktualu, turėtų apimti informaciją apie dalyvavimą papildomų pensijų sistemoje, kaip nustatyta Tarybos direktyvoje 98/49/EB⁶ ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2014/50/ES⁷;

⁶ 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/49/EB dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų ir savarankiškai dirbančių asmenų, judančių Bendrijoje, teisių į papildomą pensiją išsaugojimo (OL L 209, 1998 7 25, p. 46).

⁷ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/50/ES dėl būtiniausių reikalavimų darbuotojų judumui tarp valstybių narių didinti gerinant teisių į papildomą pensiją įgijimą ir išsaugojimą (OL L 128, 2014 4 30, p. 1).

- (16) darbuotojams turėtų būti suteikta teisė įdarbinimo pradžioje būti raštu informuotiems apie su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas. Todėl pagrindinė informacija jiems turėtų būti perduota per kalendorinę savaitę nuo pirmosios darbo dienos. Likusi informacija jiems turėtų būti perduota per vieną mėnesį nuo pirmosios darbo dienos. Pirmąją darbo dieną turėtų būti laikoma diena, kurią darbuotojas faktiškai pradeda vykdyti darbą pagal darbo santykius;
- (16a) atsižvelgiant į tai, kad vis aktyviau naudojamos skaitmeninio ryšio priemonės, tais atvejais, kai direktyvoje nurodoma, kad informacija turi būti pateikta raštu, tai gali būti daroma elektroniniu būdu;
- (17) kad padėtų darbdaviams laiku teikti informaciją, valstybės narės turėtų turėti galimybę užtikrinti, kad būtų parengti nacionalinio lygmens šablonai, kuriuose pateikiama aktuali ir pakankamai išsami informacija apie taikomą teisės aktų sistemą. Nacionalinės institucijos ir socialiniai partneriai šiuos šablonus galėtų toliau pritaikyti sektoriaus ar vietos lygmeniu;
- (18) į užsienį siunčiamiems darbuotojams turėtų būti pateikiama papildomos, su jų padėtimi susijusios informacijos. Kelioms paeiliui vykdomoms darbo užduotims keliose valstybėse narėse ar trečiosiose šalyse, turėtų būti įmanoma tą informaciją iki pirmo išvykimo parengti taip, kad ji apimtų kelias darbo užduotis, ir vėliau, jei yra pokyčių, atitinkamai modifikuoti. Jeigu jie laikomi komandiruotais darbuotojais pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB⁸, jiems taip pat turėtų būti pranešta apie priimančiosios valstybės narės nacionalinę svetainę, kurioje pateikiama aktualios informacijos apie komandiruotų darbuotojų darbo sąlygas. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, tokios pareigos taikomos tada, kai darbo užsienyje trukmė viršija keturias paeiliui einančias savaites;

⁸ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 1 21, p. 1).

- (19) bandomasis laikotarpis leidžia darbdaviams įvertinti, ar darbuotojai gali tinkamai eiti numatytas pareigas, ir kartu padėti jiems. Pirmieji žingsniai darbo rinkoje ar perėjimas į naują darbo vietą neturi reikšti neužtikrintos padėties. Todėl, kaip nustatyta Europos socialinių teisių ramstyje, bandomasis laikotarpis neturi trukti ilgiau nei pagrįsta. Ne viena valstybė narė yra nustačiusi bendrą maksimalią bandomojo laikotarpio trukmę – nuo trijų iki šešių mėnesių. Tokia trukmė laikytina pagrįsta. Bandomasis laikotarpis turėtų galėti būti ilgesnis nei šeši mėnesiai tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu (pavyzdžiui, kai einamos vadovaujamos arba vykdomosios pareigos arba pareigos valstybės tarnyboje) arba paties darbuotojo interesais, pavyzdžiui, kai taikomos specialios nuolatinio užimtumo, visų pirma jaunų darbuotojų, skatinimo priemonės. Taip pat turėtų būti įmanoma atitinkamai pratęsti bandomąjį laikotarpį tais atvejais, kai darbuotojas bandomojo laikotarpio metu nebuvo darbe, pavyzdžiui, dėl ligos ar atostogų, kad darbdavys galėtų įvertinti darbuotojo tinkamumą atitinkamoms užduotims vykdyti;
- (20) darbdaviai neturėtų drausti darbuotojams kitu laiku, nei nustatytasis jų darbo grafike, dirbti kitiems darbdaviams. Valstybės narės turėtų turėti galimybę nustatyti sąlygas, kurių laikantis taikomi nesuderinamumo apribojimai – t. y. darbo kitiems darbdaviams apribojimai, grindžiami objektyviomis priežastimis, pavyzdžiui, siekiant apsaugoti verslo paslaptis ar išvengti interesų konflikto;
- (21) jei darbo grafiką tiesiogiai (pavyzdžiui, skirstydamas darbo užduotis) ar netiesiogiai (pavyzdžiui, reikalaujamas, kad darbuotojas reaguotų į klientų reikmes) nustato darbdavys, turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojai, kurių darbo modelis yra visiškai ar iš esmės nenusipėjamas, galėtų bent minimaliai planuoti savo darbo grafiką;
- (22) apskaitinės valandos ir dienos, suprantamos kaip laiko tarpai, kuriais darbdavio reikalavimu gali vykti darbas, turėtų būti nustatytos raštu darbo santykių pradžioje;

- (23) pagrįstas minimalus išankstinio pranešimo terminas, suprantamas kaip laiko tarpas nuo darbuotojo informavimo apie naujos darbo užduoties pradžią momento iki darbo užduoties pradžios momento, yra dar vienas būtinas darbo nuspėjamumo elementas, kai darbo modelis yra visiškai ar iš esmės nenuspėjamas ir iš esmės nustatomas darbdavio. Išankstinio pranešimo terminas gali įvairuoti pagal atitinkamo sektoriaus reikmes; taip pat turėtų būti įmanoma numatyti, kad nepaprastosios padėties atveju jo terminas gali būti sutrumpinamas, kartu užtikrinant tinkamą darbuotojų apsaugą. Tai taikoma nedarant poveikio Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2002/15/EB⁹;
- (24) darbuotojams turi būti suteikta galimybė atsisakyti darbo užduoties, jei ją reikia atlikti ne apskaitinėmis valandomis ir dienomis, arba jei darbuotojui nebuvo apie tokią užduotį pranešta iki minimalaus išankstinio pranešimo termino, ir dėl atsisakymo jie neturėtų patirti neigiamų pasekmių. Darbuotojams, jei jie to pageidauja, taip pat turi būti suteikta galimybė sutikti atlikti tokią darbo užduotį;

⁹ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 35).

- (25) nors nestandartinės darbo formos suteikia galimybių darbuotojams patekti į darbo rinką arba joje pasilikti, kyla pavojus, kad kai kurie darbuotojai liks įstrigę darbo vietose, kuriose darbo sąlygos yra nenuspėjamos ir nesaugios. Jei darbdaviai turi galimybę nestandartinėse darbo vietose dirbantiems darbuotojams pasiūlyti darbo visą darbo laiką ar neterminuotas darbo sutartis, reikėtų skatinti perėjimą į saugesnių darbo sąlygų darbo vietas, laikantis Europos socialinių teisių ramstyje įtvirtintų principų. Darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė prašyti darbdavio jį pervesti į darbo vietą, kurioje būtų užtikrintos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, jei yra tokių galimybių, ir iš darbdavio gauti pagrįstą rašytinį atsakymą, kuriame atsižvelgiama ir į darbdavių, ir į darbuotojų poreikius; Valstybės narės turėtų turėti galimybę riboti tokių prašymų dažnumą. Šia direktyva neturėtų būti užkirstas kelias valstybėms narėms nustatyti, kad pareigų valstybės tarnyboje, kurioms užimti rengiamas konkursas, atveju nelaikoma, kad tas pareigas galima užimti pateikiant paprastą darbuotojo prašymą, ir todėl jų atveju netaikoma teisė prašyti nuspėjamesnių ir saugesnių darbo sąlygų;
- (26) tais atvejais, kai pagal teisės aktus ar kolektyvines sutartis reikalaujama, kad darbdaviai mokyti darbuotojus atlikti darbą, kuriam jie buvo pasamdyti, svarbu užtikrinti, kad toks mokymas būtų teikiamas visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nestandartinėse darbo vietose. Iš darbuotojo neturėtų būti reikalaujama padengti tokio mokymo išlaidas, be to, jos negali būti padengtos ar išskaičiuotos iš darbuotojo atlyginimo. Ši pareiga neapima profesinio mokymo ar mokymo, kuris reikalingas, kad darbuotojai įgytų, išlaikytų ar atnaujintų profesinę kvalifikaciją, jeigu darbuotojas neprivalo jo teikti darbuotojui pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę arba kolektyvinę sutartį;
- (27) turėtų būti gerbiamas socialinių partnerių autonomiškumas ir jų, kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų, vaidmuo. Todėl socialiniai partneriai turėtų turėti galimybę laikytis nuomonės, kad siekiant šios direktyvos tikslų tam tikruose sektoriuose ar situacijose tikslingiau taikyti kitokias nuostatas, o ne minimaliuosius standartus, nustatytus šioje direktyvoje. Todėl valstybės narės turėtų galėti leisti socialiniams partneriams išlaikyti kolektyvines sutartis, kurios skirtųsi nuo tam tikrų šioje direktyvoje pateikiamų nuostatų, dėl tokių sutarčių derėtis, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, jeigu nesumažinamas bendras darbuotojų apsaugos lygis;

- (28) konsultacijose dėl Europos socialinių teisių ramsčio išryškėjo reikmė stiprinti Sąjungos darbo teisės vykdymą, kad ji būtų veiksmingesnė. Direktyvos 91/533/EEB įvertinimas, atliktas pagal Komisijos Reglamentavimo kokybės ir rezultatų programą, patvirtino, kad griežtesni vykdymo užtikrinimo mechanizmai galėtų padidinti Sąjungos darbo teisės veiksmingumą. Konsultacijos parodė, kad vien žalos atlyginimu grindžiamos teisių gynimo sistemos yra mažiau veiksmingos nei sistemos, pagal kurias darbdaviams, nepateikiantiems rašytinių pažymų, taikomos sankcijos (vienkartinės baudos ar leidimų atėmimas). Jos taip pat parodė, kad darbuotojai retai gina savo teises, kol darbo santykiai nenutraukti, o tai kelia pavojų rašytinės pažymos teikimo tikslui – užtikrinti, kad darbuotojai būtų informuoti apie esminius darbo santykių aspektus. Todėl būtina nustatyti vykdymo nuostatas, kuriomis būtų užtikrinta, kad tais atvejais, kai informacija apie darbo santykius nepateikiama, būtų taikoma darbuotojui palanki prezumpcija, ir (arba) procedūra, pagal kurią gali būti reikalaujama, kad darbdavys pateiktų trūkstamą informaciją, o darbdaviui to nepadarius jam gali būti skirtos sankcijos. Tokios palankios prezumpcijos galėtų apimti prielaidą, kad tuo atveju, jei nėra atitinkamos informacijos, darbuotojo darbo santykiai yra neterminuoti, kad nėra bandomojo laikotarpio arba kad darbuotojas dirbą visą darbo dieną. Galėtų būti reikalaujama, kad prieš pradėdant taikyti teisių gynimo priemones turi būti įvykdyta procedūra, pagal kurią darbuotojas arba trečioji šalis, pavyzdžiui, darbuotojo atstovas arba kitas kompetentingas subjektas ar institucija, praneša darbdaviui, kad trūksta informacijos, ir paprašo laiku pateikti išsamią ir teisingą informaciją;
- (29) nuo Direktyvos 91/533/EEB įsigaliojimo Sąjungoje priimta išsami socialinio *acquis* vykdymo nuostatų sistema, visų pirma veikianti lygių galimybių srityje, kurios elementai turėtų būti taikomi šiai direktyvai siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis veiksmingu ir nešališku ginčų sprendimu, pavyzdžiui, civiliniame arba darbo teisme, ir teise į teisių gynimą, kaip nustatyta Europos socialinių teisių ramsčio 7 principė;
- (30) atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą fundamentalumą, darbuotojams apsauga turėtų būti užtikrinta net pasibaigus darbo santykiams, dėl kurių atsirado įtariamas šioje direktyvoje nustatytų darbuotojų teisių pažeidimas;

- (31) norint veiksmingai įgyvendinti šią direktyvą, reikia adekvačios teisminės ir administracinės apsaugos nuo priešiško požiūrio, kuris gali atsirasti darbuotojui bandant įgyvendinti šioje direktyvoje nustatytas teises, taip pat apsaugos skundų darbdavio atžvilgiu ar teisinių ar administracinių procedūrų, kuriomis siekiama užtikrinti atitiktį šios direktyvos reikalavimams, atveju;
- (32) darbuotojai, besinaudojantys šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis, turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo ar atleidimui prilygstančių priemonių (pavyzdžiui, pagal poreikį išskviečiamam darbuotojui nebeduodama darbo užduočių) arba nuo rengimosi atleisti dėl to, kad siekė pasinaudoti savo teisėmis. Jeigu darbuotojas mano, kad buvo atleistas ar jam buvo taikytos atleidimui prilygstančios priemonės dėl minėtų priežasčių, darbuotojams ir kompetentingoms institucijoms turėtų būti suteikta galimybė prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą ar jam prilygstančią priemonę;
- (33) jei darbuotojui kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jis iš tiesų buvo dėl šios priežasties atleistas ar jam taikytos atleidimui prilygstančios priemonės, prievolė įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas arba jam pritaikytos atleidimui prilygstančios priemonės dėl kitų priežasčių nei naudojimasis šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis, turėtų tekti darbdaviui. Valstybės narės turėtų turėti galimybę netaikyti šios taisyklės procesuose, kuriuose faktinės aplinkybės turi iširti teismas ar kita kompetentinga institucija, visų pirma sistemose, kuriose tokia institucija turi iš anksto patvirtinti atleidimą;
- (34) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias nuobaudas, taikomas už pareigų pagal šią direktyvą pažeidimus. Nuobaudos gali apimti administracines ir finansines sankcijas, pavyzdžiui, baudas arba kompensacijos išmokėjimą, ir kitų rūšių sankcijas;

- (35) kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl poreikio nustatyti bendrus būtiniausius reikalavimus tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo, Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;
- (36) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti išlaikytos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančiuose šios srities nacionalinės ar Sąjungos teisės aktuose; tai taip pat nėra teisėtas pagrindas bendram apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygiui mažinti. Visų pirma ja neturėtų būti naudojama kaip pagrindu įvesti nenustatytos apimties darbo sutartis arba panašių rūšių darbo sutartis;
- (37) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus;
- (38) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai;
- (39) atsižvelgiant į nemažus šia direktyva nustatytus tikslo, taikymo srities ir turinio pakeitimus, keisti Direktyvą 91/533/EEB nėra tikslinga. Todėl Direktyva 91/533/EEB turėtų būti panaikinta;

- (40) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. Bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų¹⁰ valstybės narės įsipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudedamųjų dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Tikslas, dalykas ir taikymo sritis

1. Šios direktyvos tikslas – gerinti darbo sąlygas skatinant saugesnį ir nuspėjamesnį užimtumą drauge užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.
2. Šioje direktyvoje nustatomos būtiniausios teisės, taikomos kiekvienam Sąjungos darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį ar palaikančiam darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis arba taikomą praktiką.
3. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti šioje direktyvoje nustatytų pareigų darbuotojams, kurių darbo santykiai per apskaitinį keturių savaičių laikotarpį trunka vidutiniškai ne daugiau kaip 5 valandas per savaitę. Į šį 5 valandų vidurkį įskaičiuojamas visiems darbdaviams, kurie sudaro tą pačią įmonę, grupę ar subjektą ar priklauso tai pačiai įmonei, grupei ar subjektui, dirbtas laikas.
4. 3 dalis netaikoma darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatytos garantuotos apmokamo darbo apimtys.

¹⁰ OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

5. Valstybės narės gali pačios nuspręsti, kas atsako už šioje direktyvoje nustatytų darbdavio pareigų vykdymą, tačiau visos tos pareigos turi būti įvykdytos. Jos taip pat gali nuspręsti, kad visos šios pareigos ar jų dalis pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra nei viena iš darbo santykių šalių. Ši dalis nedaro poveikio Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2008/104/EB¹¹.
- 5a. Valstybės narės, remdamosi objektyviomis priežastimis, gali numatyti, kad III skyriuje išdėstytos nuostatos netaikomos valstybės tarnautojams, viešosioms pagalbos tarnyboms, ginkluotosioms pajėgoms ir policijos institucijoms, teisėjams, prokurorams, tyrėjams ir kitoms teisėsaugos tarnyboms.
6. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti 10 ir 11 straipsniuose ir 14 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytų pareigų fiziniams asmenims, kurie yra darbdaviai, kai darbas atliekamas jų namų ūkiuose.
7. Šios direktyvos II skyrius jūrininkams ir jūros žvejams taikomas nedarant poveikio atitinkamai Tarybos direktyvai 2009/13/EB¹² ir Tarybos direktyvai (ES) 2017/159¹³. 3 straipsnio 2 dalies 1 ir n punktuose, 6, 8, 9 ir 10 straipsniuose nustatytos pareigos netaikomos jūrininkams ir jūros žvejams.

¹¹ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

¹² 2009 m. vasario 16 d. Tarybos direktyva 2009/13/EB, įgyvendinanti Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytą susitarimą dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje ir iš dalies keičianti Direktyvą 1999/63/EB (OL L 124, 2009 5 20, p. 30).

¹³ 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva (ES) 2017/159, kuria įgyvendinamas 2012 m. gegužės 21 d. Europos Sąjungos žemės ūkio kooperatyvų konfederacijos (COGECA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) ir Nacionalinių žvejybos įmonių organizacijų Europos Sąjungos asociacijos („Europêche“) sudarytas Susitarimas dėl 2007 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos dėl darbo žvejybos sektoriuje įgyvendinimo (OL L 25, 2017 1 31, p. 12).

2 straipsnis

Apibrėžtys

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) darbo grafikas – grafikas, kuriame nustatytos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir dienos;
 - e) apskaitinės valandos ir dienos – laiko tarpai konkrečiomis dienomis, kuriomis darbdavio reikalavimu gali vykti darbas;
 - f) darbo modelis – darbo organizavimo pagal tam tikrą darbdavio nustatomą modelį forma.
2. [...]

2a straipsnis

Visi dokumentai gali būti pateikiami ir perduodami elektroniniu būdu, jei darbuotojas gali nesunkiai juos pasiekti ir juos galima išsisaugoti ir išsispausdinti.

II SKYRIUS

INFORMACIJA APIE DARBO SANTYKIUS

3 straipsnis

Pareiga informuoti

1. Valstybės narės užtikrina darbdavių prievolę informuoti darbuotojus apie esminius darbo santykių aspektus.
2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta informacija apima tokius aspektus kaip:
 - a) darbo santykių šalių tapatybė;
 - b) darbo vieta; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose arba gali pats pasirinkti savo darbo vietą, taip pat įmonės registracijos vieta arba, atitinkamais atvejais, darbdavio nuolatinė gyvenamoji vieta;
 - c) i) darbo, kurį atlikti įdarbintas darbuotojas, pavadinimas, rūšis, pobūdis ar kategorija arba
ii) trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašas ar jo apibūdinimas;
 - d) darbo santykių pradžios data;
 - e) terminuotų darbo santykių atveju – tų santykių pabaigos data ar numatoma trukmė;
 - f) bandomojo laikotarpio, jei toks yra, trukmė ir sąlygos;
 - g) darbdavio suteikta teisė į mokymo paslaugas, jei tokia teisė suteikiama;
 - h) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmė arba, kai teikiant informaciją to nurodyti neįmanoma, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;

- i) tvarka, įskaitant pranešimo apie atleidimą pateikimo terminą, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas nutraukdami darbo santykius arba, kai teikiant informaciją pranešimo apie atleidimą pateikimo termino nurodyti neįmanoma, nurodomas tokio termino nustatymo metodas;
 - j) atlyginimo, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinė bazinė suma, kitos jo sudedamosios dalys, mokėjimo dažnumas ir būdai;
 - k) jei darbo modelis visiškai ar iš esmės nuspėjamas, darbuotojo darbo dienos ar savaitės darbo laiko norma, viršvalandžių ir atlyginimo už juos tvarka;
 - l) jei darbo modelis visiškai ar iš esmės nenuspėjamas, principas, kad bus dirbama pagal nenuspėjamą darbo modelį, garantuojamų apmokamų valandų skaičius, atlyginimas už papildomą darbą, viršijantį garantuojamas valandas, ir:
 - i) apskaitinės valandos ir dienos, kuriomis iš darbuotojo gali būti reikalaujama dirbti;
 - ii) minimalus išankstinio informavimo terminas, iki kurio darbuotojas informuojamas apie darbo užduoties pradžią;
 - m) darbuotojo darbo sąlygas nustatančios kolektyvinės sutartys, kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, kompetentingos įstaigos ar jungtinės institucijos, su kuria sudarytos sutartys, pavadinimas;
 - n) socialinio draudimo institucijos (-ų), gaunančios (-čių) su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, tapatybė (pavadinimas) ir bet kokia kita darbdavio teikiama su socialiniu draudimu susijusi apsauga.
3. 2 dalies f–n punktuose nurodyta informacija prireikus gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis.

4 straipsnis

Informavimo laikas ir priemonės

1. 3 straipsnio 2 dalies a, b, c, d, e, f, j, k ir l punktuose nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, vieną ar daugiau dokumentų pateikiant ne vėliau kaip per vieną kalendorinę savaitę nuo pirmos darbo dienos. Kita 3 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, dokumentą pateikiant per vieną mėnesį nuo pirmos darbo dienos.
2. Valstybės narės gali parengti 1 dalyje nurodyto (-ų) dokumento (-ų) šablonus ir modelius ir suteikti galimybę darbuotojams ir darbdaviams jais naudotis, be kita ko, paviešindamos juos bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ar kitomis tinkamomis priemonėmis.
3. Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie taikomos teisės aktų sistemos įstatymus ir kitus teisės aktus ar visuotinai taikomas kolektyvines sutartis, kurią turi pateikti darbdaviai, būtų viešinama nemokamai, būtų aiški, skaidri, išsami ir lengvai prieinama nuotoliniu būdu ar elektroninėmis priemonėmis, įskaitant dabartinius Sąjungos piliečiams ir įmonėms skirtus interneto portalus.

5 straipsnis

Darbo santykių aspektų pokyčiai

1. Valstybės narės užtikrina, kad apie bet kokius darbo santykių aspektų, nurodytų 3 straipsnio 2 dalyje, pokyčius ir bet kokius į kitą valstybę narę ar trečiąją šalį siunčiamiems darbuotojams teikiamos papildomos informacijos, nurodytos 6 straipsnyje, pokyčius būtų pranešama darbdavio darbuotojui pateikiamame dokumente kuo anksčiau ir ne vėliau nei pokyčių įsigaliojimo dieną.

2. 1 dalyje nurodytas rašytinis dokumentas netaikomas pokyčiams, kurie tik atspindi įstatymų ir kitų teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių, nurodytų 4 straipsnio 1 dalyje ir, kai aktualu, 6 straipsnyje išvardytuose dokumentuose, pasikeitimą.

6 straipsnis

Papildoma informacija į kitą valstybę narę ar trečiąją šalį siunčiamiems darbuotojams

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas siunčiamas dirbti į kitą valstybę narę ar trečiąją šalį, kuri nėra jo įprastinė darbo šalis, iki išvykimo jam būtų pateikti 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti dokumentai, kuriuose pateikiama bent tokia papildoma informacija:
 - a) užsienio šalis ar šalys, kuriose bus dirbama, ir darbo trukmė;
 - b) valiuta, kuria bus mokamas atlyginimas;
 - c) prireikus, išmokos pinigais ar natūra, kurios yra susijusios su darbo užduotimi(s);
 - d) prireikus, darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygos.
2. Valstybės narės užtikrina, kad komandiruojamam darbuotojui, kuriam taikoma Direktyva 96/71/EB, būtų papildomai pranešama apie:
 - a) atlyginimą, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal priimančiosios valstybės narės taikomą teisę;
 - aa) kai taikytina, visų rūšių komandiruočių pinigų ir visų rūšių kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų atlyginimą;

b) nuorodą į oficialią (-ias) nacionalinę (-es) svetainę (-es), priimančiosios (-ių) valstybės (-ių) narės (-ių) parengtą (-as) pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/67/ES¹⁴ 5 straipsnio 2 dalį.

3. 1 dalies b punkte ir 2 dalies a punkte nurodyta informacija atitinkamais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus ar kolektyvines sutartis.
4. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 1 ir 2 dalys netaikomos tais atvejais, kai kiekvieno darbo ne valstybėje narėje, kuri yra darbuotojo įprastinė darbo šalis, laikotarpio trukmė neviršija keturių paeiliui einančių savaičių.

III SKYRIUS

BŪTINIEJI REIKALAVIMAI, SUSIJĘ SU DARBO SĄLYGOMIS

7 straipsnis

Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbo santykiams taikomas bandomasis laikotarpis, kaip nustatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje, tas laikotarpis neviršytų šešių mėnesių.
2. Valstybės narės gali nustatyti ilgesnį bandomąjį laikotarpį tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu arba paties darbuotojo interesais. Tais atvejais, kai darbuotojas bandomojo laikotarpio metu nebuvo darbe, valstybės narės gali nustatyti, kad bandomasis laikotarpis gali būti atitinkamai pratęstas atsižvelgiant į nebuvimo darbe trukmę.

¹⁴ 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas) (OL L 159, 2014 5 28, p. 11).

8 straipsnis

Darbas keliems darbdaviams

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams.
2. Tačiau valstybės narės gali nustatyti, kokiais atvejais toks draudimas yra pagrįstas teisėtomis priežastimis, pavyzdžiui, verslo paslapčių apsauga ar interesų konflikto vengimu.

9 straipsnis

Minimalus darbo nuspėjamumas

Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojo darbo modelis yra visiškai ar iš esmės nenuspėjamas, darbdavys galėtų nurodyti darbuotojui dirbti tik:

- a) jei darbas vyksta iš anksto nustatytais apskaitinėmis valandomis ir dienomis, kurios buvo patvirtintos, kaip nustatyta 3 straipsnio 2 dalies 1 punkto i papunktyje, ir
- b) jei darbdavys informuoja darbuotoją apie darbo užduotį pakankamai iš anksto, kaip nustatyta 3 straipsnio 2 dalies 1 punkto ii papunktyje.

Valstybės narės gali nustatyti šio straipsnio taikymo sąlygas pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) praktiką.

10 straipsnis

Perėjimas prie kitos užimtumo formos

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojui, užbaigusiam bandomąjį laikotarpį, jei jis buvo taikomas, ir išdirbusiam tam pačiam darbdaviui bent šešis mėnesius, būtų suteikta teisė prašyti jį pervesti į nuspėjamesnes ir saugesnes darbo sąlygas užtikrinančią darbo vietą, jei tai įmanoma. Valstybės narės gali apriboti tokių prašymų teikimo dažnumą.
2. Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo pateiktų rašytinį atsakymą. Jeigu darbdavys yra fizinis asmuo, labai maža įmonė, mažoji įmonė ar vidutinė įmonė, valstybės narės gali nustatyti, kad tą terminą galima pratęsti ne daugiau nei iki trijų mėnesių ir, gavus vėlesnį panašų to paties darbuotojo prašymą, leisti pateikti atsakymą žodžiu, jeigu atsakymo pagrindimas, susijęs su darbuotojo padėtimi, lieka toks pats.

11 straipsnis

Mokymas

Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai pagal Sąjungos ar nacionalinės teisės aktus ar atitinkamas kolektyvines sutartis reikalaujama, kad darbdavys mokytų darbuotoją atlikti darbą, kuriam jis buvo pasamdytas, toks mokymas darbuotojui būtų teikiamas nemokamai.

12 straipsnis

Kolektyvinės sutartys

Valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, išlaikyti kolektyvines sutartis, kuriose užtikrinant bendrą darbuotojų apsaugą būtų nustatytos į 7–11 straipsnius neįtrauktų darbuotojų darbo sąlygų reglamentavimo nuostatos, dėl tokių sutarčių derėtis, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą.

V SKYRIUS

HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

13 straipsnis

[...]

14 straipsnis

Teisinė prezumpcija ir išankstinio ginčų sprendimo mechanizmas

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas laiku negauna 4 straipsnio 1 dalyje ar 5 straipsnyje nurodytų dokumentų ar jų dalies, būtų taikoma bent viena iš toliau nurodytų sistemų:
 - a) darbuotojui taikoma valstybės narės nustatyta palanki prezumpcija. Darbdaviams suteikiama galimybė paneigti šias prielaidas; arba
 - b) darbuotojui suteikiama galimybė laiku pateikti skundą kompetentingai institucijai ir laiku bei veiksmingai pasinaudoti tinkamomis teisių gynimo priemonėmis.
2. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė naudotis 1 dalyje nurodytomis sistemomis suteikiama tuomet, kai darbdaviui buvo pateiktas pranešimas ir darbdavys laiku nepateikė trūkstamos informacijos.

15 straipsnis

Teisių gynimas

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojams, įskaitant tuos, su kuriais darbo santykiai baigti, būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisių gynimą, jei pažeidžiamos su šia direktyva susijusios jų teisės.

16 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių pateikus skundą tiesiogiai darbdaviui arba pradėjus teismo procesą siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje nustatytų teisių.

17 straipsnis

Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir prievolė įrodyti

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti arba imtis atleidimui prilygstančių priemonių ir rengtis jų atleidimui, jei tokio atleidimo priežastis – darbuotojų naudojimas šioje direktyvoje nustatytais teisėmis.
2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti arba jiems buvo taikomos atleidimui prilygstančios priemonės, dėl to kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą ar jam prilygstančias priemones. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.
3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodytiems darbuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie buvo dėl to atleisti ar jiems taikytos atleidimui prilygstančios priemonės, prievolė įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių, tenka atsakovui.
4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodinėjimo taisykles.
5. Valstybės narės gali netaikyti 3 dalies byloms, kurių faktinės aplinkybės turi ištirti teismas ar kita kompetentinga institucija.

6. 3 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės nustato kitaip.

18 straipsnis

Nuobaudos

Valstybės narės nustato taisykles dėl nuobaudų, taikomų už nacionalinės teisės nuostatų, priimtų remiantis šia direktyva, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, pažeidimus. Nuobaudos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19 straipsnis

Palankesnės nuostatos

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti kolektyvines sutartis, kurios yra palankesnės darbuotojams.
3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais teisės aktais.

20 straipsnis

Įgyvendinimas

1. Valstybės narės [ne vėliau kaip įsigaliojimo data + 3 metai] imasi reikiamų priemonių, kurios būtinos, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Valstybės narės, priimdamos 1 dalyje nurodytas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
- 2a. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.
3. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

21 straipsnis

Pereinamojo laikotarpio priemonės

Šioje direktyvoje nustatytos teisės ir pareigos visiems darbo santykiams taikomos ne vėliau kaip [įsigaliojimo data + 3 metai]. Tačiau darbdavys pateikia ar papildo dokumentus, nurodytus 4 straipsnio 1 dalyje, 5 straipsnyje ir 6 straipsnyje, tik tą dieną jau įdarbintam darbuotojui paprašius. Tai, kad toks prašymas nepateikiamas, nereiškia, kad darbuotojams gali būti neužtikrinamos 7–11 straipsniuose nustatytos būtiniausios teisės.

22 straipsnis

Komisijos atliekama peržiūra

Ne vėliau kaip iki [įsigaliojimo data + 9 metai] Komisija, konsultuodamasi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir atsižvelgdama į poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, peržiūri šios direktyvos taikymą, kad prireikus galėtų pasiūlyti reikiamus pakeitimus.

23 straipsnis

Panaikinimas

Direktyva 91/533/EEB panaikinama nuo [įsigaliojimo data + 3 metai]. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą.

24 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

25 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu

Tarybos vardu
