

Bruksela, 21 czerwca 2018 r.
(OR. en)

10299/18

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	10054/18
Nr dok. Kom.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Dotyczy:	Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – Podejście ogólne

Delegacje otrzymują w załączeniu tekst powyższej dyrektywy, co do którego Rada (EPSCO) wypracowała podejście ogólne na posiedzeniu w dniu 21 czerwca 2018 r.

2017/0355 (COD)

Wniosek dotyczący

DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, jak i prawo do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

¹ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

² Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

- (2) Zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego. Zasada ta przewiduje też, że mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty. Zasada 5 stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy oraz dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Przewiduje też, że należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę, że każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania oraz że należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia.
- (3) Od przyjęcia dyrektywy Rady 91/533/EWG³ na rynkach pracy doszło do głębokich przemian spowodowanych zmianami demograficznymi i cyfryzacją, co doprowadziło do utworzenia nowych form zatrudnienia, dzięki którym tworzone były nowe miejsca pracy i rozwijał się rynek pracy. Nowe formy zatrudnienia często nie są tak stałe i stabilne jak tradycyjne stosunki pracy – są mniej przewidywalne, przez co wzrasta niepewność pracowników co do obowiązujących praw i ochrony socjalnej. W ciągle ewoluującym środowisku pracy istnieje zatem większa potrzeba informowania pracowników o podstawowych warunkach ich pracy. Powinni być oni informowani na piśmie i w stosownym terminie. Aby ująć w odpowiednie ramy rozwój nowych form zatrudnienia, pracownicy w Unii Europejskiej powinni otrzymać również pewną liczbę nowych minimalnych praw, mających promować bezpieczeństwo i przewidywalność w stosunkach pracy przy jednoczesnym dążeniu do pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w państwach członkowskich oraz zachowaniu zdolności adaptacji rynku pracy.

³ Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).

- (4) Zgodnie z dyrektywą 91/533/EWG większości pracowników w Unii przysługuje prawo otrzymania informacji o warunkach pracy na piśmie. Dyrektywą 91/533/EWG nie są jednak objęci wszyscy pracownicy w Unii. Ponadto pojawiły się luki w ochronie pracowników związane z nowymi formami zatrudnienia, utworzonymi w wyniku zmiany sytuacji na rynku pracy po 1991 r.
- (5) W związku z tym należy ustanowić na poziomie UE minimalne wymogi dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy i powiązanych warunkach pracy, mających zastosowanie do każdego pracownika, tak aby zagwarantować wszystkim pracownikom w Unii odpowiedni stopień przejrzystości i przewidywalności odnośnie do ich warunków pracy.
- (6) Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi – zgodnie z art. 154 Traktatu – w sprawie rozszerzenia zakresu stosowania i poprawy skuteczności dyrektywy 91/533/EWG oraz rozszerzenia jej celów, tak aby objąć nowe prawa dla pracowników. Wśród partnerów społecznych nie osiągnięto porozumienia w sprawie przystąpienia do negocjacji dotyczących tych zagadnień. Otwarte konsultacje publiczne przeprowadzone w celu zasięgnięcia opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli potwierdziły jednak, że istotne jest podjęcie działań w tym obszarze na poziomie Unii, polegających na unowocześnieniu i dostosowaniu obecnych ram prawnych.
- (7) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyznaczył w swoim orzecznictwie kryteria określania statusu pracownika⁴. Wdrażając niniejszą dyrektywę, należy uwzględnić wykładnię tych kryteriów dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości. Pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci mogliby zostać objęci zakresem przedmiotowej dyrektywy, pod warunkiem że spełniają te kryteria. Osoby samozatrudnione nie powinny być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, gdyż nie spełniają wspomnianych kryteriów.

⁴ Wyroki z dnia 3 lipca 1986 r., Deborah Lawrie-Blum, sprawa 66/85; z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère, sprawa C-428/09; z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, sprawa C-229/14; z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten, sprawa C-413/13; z dnia 17 listopada 2016 r., Ruhrlandklinik, sprawa C-216/15.

- (7a) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość postanowienia, że – w przypadku gdy jest to uzasadnione z obiektywnych przyczyn – niektóre przepisy niniejszej dyrektywy mają nie mieć zastosowania do pewnych kategorii urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, pracowników sił zbrojnych, policjantów, sędziów, prokuratorów, śledczych i innych pracowników organów ścigania, z uwagi na szczególny charakter obowiązków, do których wykonania są powołani, lub szczególne warunki ich zatrudnienia.
- (7b) Wymogi dotyczące zatrudnienia równoległego, w przypadku gdy są niekompatybilne z pracą wykonywaną na statkach lub statkach rybackich, oraz wymogi dotyczące minimalnej przewidywalności pracy, wymogi dotyczące pracowników wysłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, wymogi w przypadku przejścia na inną formę zatrudnienia i wymogi dotyczące dostarczania informacji o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego otrzymującej składki na ubezpieczenie społeczne nie powinny mieć zastosowania do marynarzy i rybaków z uwagi na szczególne warunki ich zatrudnienia. Do celów niniejszej dyrektywy marynarze i rybacy określani, odpowiednio, w dyrektywach Rady 2009/13/WE i (UE) 2017/159 powinni być uznawani za pracujących w Unii, jeżeli pracują, odpowiednio, na statkach lub statkach rybackich zarejestrowanych w jednym z państw członkowskich lub pływających pod banderą jednego z państw członkowskich.
- (8) W związku z rosnącą liczbą pracowników wyłączonych z zakresu dyrektywy 91/533/EWG na podstawie odstępstw, które państwa członkowskie stosują na podstawie art. 1 przedmiotowej dyrektywy, należy zastąpić te odstępstwa możliwością niestosowania przepisów dyrektywy przez państwa członkowskie do stosunku pracy wynoszącego średnio pięć lub mniej godzin na tydzień, liczonego w okresie odniesienia trwającym cztery tygodnie.
- (9) Z powodu nieprzewidywalnego charakteru pracy na żądanie, w tym umów zerogodzinowych, odstępstwo dotyczące średnio pięciu godzin na tydzień, liczonych w okresie odniesienia trwającym cztery tygodnie, nie powinno być stosowane względem stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy.

- (10) Funkcje i obowiązki pracodawcy może pełnić w praktyce kilka różnych osób fizycznych lub prawnych lub innych podmiotów. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość bardziej szczegółowego określenia osoby lub osób, które są uważane za całkowicie lub częściowo odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie powinny również mieć możliwość decydowania o powierzeniu części lub wszystkich tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy.
- (10a) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość ustanowienia przepisów szczegółowych wyłączających osoby działające w charakterze pracodawców pracowników domowych w gospodarstwie domowym z obowiązku rozpatrzenia wniosku o inny rodzaj zatrudnienia i odpowiedzi na niego, zapewnienia obowiązkowego nieodpłatnego szkolenia oraz z obowiązku objęcia mechanizmem dochodzenia roszczeń opartym na domniemaniach korzystnych dla pracownika w przypadku braku informacji w dokumentach, które należy przedstawić pracownikowi na mocy niniejszej dyrektywy.
- (11) W dyrektywie 91/533/EWG ustanowiono minimalny wykaz zasadniczych aspektów, o których należy informować pracowników na piśmie. Wykaz ten należy dostosować, aby uwzględnić rozwój sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza rosnącą liczbę niestandardowych form zatrudnienia.
- (11a) Należy przewidzieć, że informacje o prawie do szkoleń przekazywane przez pracodawcę mogą mieć formę informacji, które zawierają liczbę dni szkoleń, do których pracownik jest uprawniony, rocznie, jeżeli takie szkolenia przewidziano, lub informacji o ogólnej polityce szkoleniowej pracodawcy.
- (12) Informacja o czasie pracy powinna być spójna z przepisami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁵ oraz zawierać informacje o okresach przerw, dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz płatnego urlopu.

⁵ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

- (13) Informacja o wynagrodzeniu, którą należy przekazać, powinna zawierać wszystkie elementy wynagrodzenia, w tym świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, w odniesieniu do wykonanej pracy. Przekazywanie takich informacji powinno pozostawać bez uszczerbku dla swobody pracodawców do zapewnienia dodatkowych elementów wynagrodzenia, takich jak jednorazowe świadczenia pieniężne. Fakt, iż te elementy wynagrodzenia, które należą się na mocy przepisów prawa bądź układu zbiorowego, nie zostały ujęte w tej informacji, nie powinien stanowić powodu niewypłacenia ich pracownikowi.
- (14) Jeśli z powodu charakteru zatrudnienia nie można wskazać stałego harmonogramu czasu pracy, pracownicy powinni wiedzieć, w jaki sposób ustalany będzie ich czas pracy, włącznie z przedziałami czasowymi, kiedy mogą zostać wezwani do świadczenia pracy, oraz powinni wiedzieć, kiedy najpóźniej otrzymają wcześniejsze powiadomienie.
- (15) Informacja o systemach zabezpieczenia społecznego powinna zawierać informacje o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki na ubezpieczenie społeczne, w stosownych przypadkach, informacje o świadczeniach z tytułu choroby, o świadczeniach z tytułu macierzyństwa i równoważnych świadczeniach z tytułu ojcostwa, o świadczeniach z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej oraz o świadczeniach z tytułu starości i inwalidztwa, o rencie rodzinnej, o świadczeniach dla bezrobotnych, świadczeniach przedemerytalnych oraz świadczeniach rodzinnych. Informacje o ochronie socjalnej przekazane przez pracodawcę powinny dotyczyć, w stosownych przypadkach, faktu objęcia dodatkowymi programami emerytalnymi w rozumieniu dyrektywy Rady 98/49/WE⁶ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE⁷.

⁶ Dyrektywa Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 209 z 25.7.1998, s. 46).

⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 1).

- (16) Pracownicy powinni mieć prawo otrzymania w momencie nawiązania stosunku pracy informacji pisemnej o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy. Podstawowe informacje powinny dotrzeć do nich w ciągu tygodnia kalendarzowego, licząc od pierwszego dnia pracy. Pozostałe informacje powinny dotrzeć do nich w ciągu jednego miesiąca, licząc od pierwszego dnia pracy. Pierwszy dzień pracy należy rozumieć jako faktyczne rozpoczęcie wykonywania pracy przez pracownika objętego stosunkiem pracy.
- (16a) W związku z coraz powszechniejszym stosowaniem narzędzi komunikacji cyfrowej, w przypadku gdy niniejsza dyrektywa odnosi się do przekazywania informacji na piśmie, informacje te mogą mieć formę elektroniczną.
- (17) W celu umożliwienia pracodawcom terminowego przedstawienia informacji państwa członkowskie powinny mieć możliwość udostępniania na poziomie krajowym modeli, w tym odpowiednich i wystarczająco kompletnych informacji o obowiązujących ramach prawnych. Modele te mogłyby być rozbudowywane na poziomie sektorowym lub lokalnym przez organy krajowe i partnerów społecznych.
- (18) Pracownicy wysyłani za granicę powinni otrzymać dodatkowe informacje odpowiednie do ich sytuacji. W przypadku następujących po sobie przydzielonych zadań w różnych państwach członkowskich lub państwach trzecich, powinno się umożliwić obejmowanie tymi informacjami kilku zadań łącznie i późniejszą modyfikację tych informacji w przypadku zmian. O ile pracownicy kwalifikują się jako pracownicy delegowani na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁸, powinni zostać również poinformowani o jednej krajowej stronie internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie, na której znajdują odpowiednie informacje o warunkach pracy mających zastosowanie do ich sytuacji. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, obowiązki te mają zastosowanie, jeśli czas trwania okresu pracy za granicą wynosi ponad cztery kolejne tygodnie.

⁸ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

- (19) Okresy próbne umożliwiają pracodawcom sprawdzenie, czy pracownicy nadają się na stanowisko, na które zostali zatrudnieni, a zarazem zapewnienie pracownikom odpowiedniego wsparcia. Żadne wejście na rynek pracy lub zmiana pracy nie powinny powodować przedłużającego się braku bezpieczeństwa. Jak ustanowiono w Europejskim filarze praw socjalnych, okresy próbne powinny mieć w związku z tym rozsądny czas trwania. Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła ogólny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, co powinno się uznać za rozsądne rozwiązanie. Należy przewidzieć, że okresy próbne mogą być dłuższe niż sześć miesięcy, gdy jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia, np. w przypadku stanowisk kierowniczych lub kadry zarządzającej lub służby publicznej lub tam, gdzie jest to w interesie pracownika, np. w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza zatrudnienie młodych pracowników. Należy przewidzieć, że okresy próbne mogą być odpowiednio przedłużane, w przypadkach gdy pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca miał możliwość sprawdzenia, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania.
- (20) Pracodawcy nie powinni zakazywać pracownikom podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza czasem spędzonym na pracy dla nich. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość ustanawiania warunków stosowania ograniczeń w łączeniu stanowisk, rozumianych jako ograniczenia możliwości pracy na rzecz innych pracodawców, z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.
- (21) Pracownicy, których schemat pracy jest w całości lub w większości nieprzewidywalny, powinni korzystać z minimalnej przewidywalności pracy tam, gdzie harmonogram czasu pracy jest głównie określany przez pracodawcę, czy to bezpośrednio, np. przez przydzielanie zadań, czy pośrednio, np. gdy pracownik ma realizować zadania w ramach obsługi klienta.
- (22) W momencie rozpoczęcia stosunku pracy należy ustalić na piśmie godziny i dni odniesienia, rozumiane jako przedziały czasu, kiedy pracownik ma świadczyć pracę na żądanie pracodawcy.

- (23) Minimalny rozsądny termin wcześniejszego powiadomienia, rozumiany jako okres między chwilą, kiedy pracownik jest informowany o nowym przydzielonym zadaniu a chwilą rozpoczęcia pracy, stanowi inny konieczny element przewidywalności pracy w przypadku stosunku pracy, w którym schemat pracy jest w całości lub w większości nieprzewidywalny i głównie określany przez pracodawcę. Termin wcześniejszego powiadomienia może ulegać zmianie, w zależności od potrzeb danego sektora; powinna także istnieć możliwość skrócenia tego terminu w sytuacjach nadzwyczajnych, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej ochrony pracowników. Przepisy te mają zastosowanie bez uszczerbku dla dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁹.
- (24) Pracownicy powinni mieć możliwość odmowy wykonania przydzielonego zadania, jeśli nie przypada ono w godzinach lub dniach odniesienia lub pracownik nie został o nim powiadomiony z zachowaniem minimalnego terminu wcześniejszego powiadomienia, a odmowa ta nie może mieć negatywnych konsekwencji. Pracownicy powinni mieć również możliwość przyjęcia zadania, jeśli tak zdecydują.

⁹ Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35).

- (25) Choć niestandardowe formy zatrudnienia oferują pracownikom szanse na wejście na rynek pracy lub pozostanie na nim, niektórym pracownikom grozi utknięcie w sytuacji nieprzewidywalnego i niepewnego zatrudnienia. Zgodnie z zasadami ustanowionymi w Europejskim filarze praw socjalnych należy promować przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub umowę na czas nieokreślony. Pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się o inną, bardziej przewidywalną i bezpieczną formę zatrudnienia, jeśli jest ona dostępna, oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi od pracodawcy, uwzględniającej potrzeby pracodawcy i pracownika. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia częstotliwości takich wniosków. Niniejsza dyrektywa nie powinna uniemożliwiać państwom członkowskim postanowienia, że w przypadku stanowisk w służbie publicznej, których objęcie następuje w drodze konkursu, stanowisk tych nie należy uznawać za dostępne na zwykły wniosek pracownika i w związku z tym stanowiska te nie wchodzą w zakres prawa do zwrócenia się o bardziej przewidywalną i bezpieczną formę zatrudnienia.
- (26) Jeśli na mocy przepisów lub układów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie w sposób równomierny, również tym pracownikom, którzy objęci są niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika. Ten obowiązek nie obejmuje szkolenia zawodowego ani szkolenia, które jest warunkiem uzyskania, utrzymania lub odnowienia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, o ile przepisy Unii lub przepisy krajowe lub układ zbiorowy nie wymagają od pracodawcy, by zapewnił pracownikowi takie szkolenie.
- (27) Należy szanować autonomię partnerów społecznych oraz ich rolę przedstawicieli pracowników i pracodawców. Partnerzy społeczni powinni więc mieć możliwość uznać, że do realizacji celów niniejszej dyrektywy w konkretnych sektorach lub sytuacjach bardziej stosowne byłyby przepisy inne niż pewne minimalne normy określone w niniejszej dyrektywie. W związku z tym państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym utrzymanie, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych, które różnią się od pewnych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem że ogólny poziom ochrony pracowników nie ulegnie pogorszeniu.

- (28) Konsultacje w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych wykazały konieczność lepszego egzekwowania unijnego prawa pracy, aby zapewnić jego skuteczność. Ocena dyrektywy 91/533/EWG przeprowadzona w ramach uruchomionego przez Komisję programu sprawności i wydajności regulacyjnej potwierdziła, że wzmocnione mechanizmy egzekwowania mogłyby poprawić skuteczność unijnego prawa pracy. Konsultacje wykazały, że systemy dochodzenia roszczeń oparte jedynie na roszczeniach o odszkodowanie są mniej skuteczne niż systemy, które przewidują sankcje – takie jak kary ryczałtowe czy utrata zezwoleń – dla pracodawców, którzy nie dostarczyli pisemnych oświadczeń. Z konsultacji wynika również, że pracownicy rzadko korzystają z procedur odwoławczych w czasie trwania stosunku pracy, co stanowi przeszkodę w realizacji celu przepisu o pisemnym oświadczeniu, zgodnie z którym to celem należy poinformować pracowników o zasadniczych cechach ich stosunku pracy. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie przepisów dotyczących egzekwowania, które zapewniają stosowanie domniemań korzystnych dla pracownika, w przypadku gdy brak jest informacji o stosunku zatrudnienia, lub stosowanie procedury administracyjnej, w ramach której można wymagać od pracodawcy dostarczenia brakujących informacji, a w przypadku ich niedostarczenia zastosować wobec pracodawcy sankcje. Takie korzystne domniemania mogą – w przypadku gdy brakuje odnośnych informacji – obejmować domniemanie, że stosunek pracy pracownika jest bezterminowy, że nie obowiązuje okres próbny lub że pracownik objął stanowisko na pełen etat. Dochodzenie roszczeń mogłoby podlegać procedurze, w ramach której pracodawca powiadamiany jest przez pracownika lub przez stronę trzecią, taką jak przedstawiciel pracownika lub inny właściwy podmiot lub organ, o braku pewnych informacji, i terminowo przedstawia pełne i poprawne informacje.
- (29) Od przyjęcia dyrektywy 91/533/EWG przyjęto kompleksowy system przepisów dotyczących egzekwowania w obszarze dorobku socjalnego w UE, zwłaszcza w zakresie równości szans, którego elementy powinny mieć zastosowanie do niniejszej dyrektywy, tak aby zapewnić pracownikom dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów, np. w sądzie cywilnym lub w sądzie pracy, oraz prawo do dochodzenia roszczeń, zgodnie z zasadą 7 Europejskiego filaru praw socjalnych.
- (30) Konkretnie rzecz biorąc, z uwagi na zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, pracownicy powinni w dalszym ciągu korzystać z takiej ochrony, nawet po ustaniu stosunku pracy, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na rzekome naruszenie praw pracownika wynikających z niniejszej dyrektywy.

- (31) Skuteczne wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy wymaga odpowiedniej ochrony sądowej i administracyjnej przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na próbę wykonywania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, skargę wniesioną przeciwko pracodawcy lub jakiegokolwiek postępowanie prawne lub administracyjne mające na celu zapewnienie zgodności z niniejszą dyrektywą.
- (32) Pracownicy korzystający z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważną szkodą (jak w przypadku pracownika na żądanie, któremu nie przydziela się już zadań) lub wszelkimi przygotowaniami do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o korzystanie z takich praw. Jeżeli pracownik uzna, że został z takich powodów zwolniony lub w równoważny sposób poszkodowany, pracownik i właściwe organy powinni móc zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia lub równoważnych środków.
- (33) Ciężar dowodu świadczącego o tym, że zwolnienie z pracy lub równoważna szkoda nie nastąpiły z powodu skorzystania przez pracownika ze swoich praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinien spoczywać na pracodawcy, jeżeli pracownik przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że został zwolniony lub poniósł szkodę z takich powodów. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość niestosowania tej zasady w postępowaniach, w których fakty badać będzie sąd lub inny właściwy organ, zwłaszcza w systemach, w których zwolnienie z pracy musi zostać uprzednio zatwierdzone przez taki organ.
- (34) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje za naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy. Sankcje mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłaty odszkodowania, jak również inne rodzaje kar.

- (35) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia minimalnych wspólnych wymogów możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (36) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym pozostając bez wpływu na kompetencje państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawodawstwie krajowym lub unijnym w tym obszarze, ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w obszarze objętym niniejszą dyrektywą. W szczególności niniejsza dyrektywa nie powinna stanowić podstawy wprowadzenia umów zerogodzinowych lub podobnego rodzaju umów o pracę.
- (37) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dla małych i średnich przedsiębiorstw celem zapewnienia, aby nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa oraz obciążenie administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny.
- (38) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.
- (39) W świetle znaczących zmian wprowadzonych niniejszą dyrektywą na poziomie celu, zakresu i treści nie należy zmieniać dyrektywy 91/533/EWG. Dyrektywę 91/533/EWG należy zatem uchylić.

- (40) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających¹⁰ państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy ustawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel, przedmiot i zakres stosowania

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy.
2. Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne prawa, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników w Unii, którzy mają umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim.
3. Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie wobec pracowników, których stosunek pracy wynosi średnio pięć godzin na tydzień lub mniej, liczonych w okresie odniesienia trwającym cztery tygodnie. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących jedno przedsiębiorstwo, grupę lub jednostkę lub do nich należących liczy się do wspomnianej średniej pięciu godzin.
4. Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby odpłatnych godzin pracy.

¹⁰ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

5. Państwa członkowskie mogą określić, które osoby są odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki są spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować o powierzeniu wszystkich lub części tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy. Niniejszy ustęp pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE¹¹.
- 5a. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, w oparciu o obiektywne przyczyny, że przepisy rozdziału III nie mają zastosowania do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych i innych pracowników organów ścigania.
6. Państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 10, 11 i art. 14 ust. 1 lit. a) do osób fizycznych w gospodarstwach domowych będących pracodawcami, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tych gospodarstw.
7. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków, bez uszczerbku dla, odpowiednio, dyrektywy Rady 2009/13/WE¹² ani dyrektywy Rady (UE) 2017/159¹³. Obowiązki określone w art. 3 ust. 2 lit. l) i n), art. 6, 8, 9 i 10 nie mają zastosowania do marynarzy i rybaków.

¹¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

¹² Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE (Dz.U. L 124 z 20.5.2009, s. 30).

¹³ Dyrektywa Rady (UE) 2017/159 z dnia 19 grudnia 2016 r. wdrażająca Umowę w sprawie wdrożenia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r. zawartą dnia 21 maja 2012 r. między Generalną Konfederacją Spółdzielni Rolniczych przy Unii Europejskiej (COGECA), Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) oraz Stowarzyszeniem Krajowych Organizacji Przedsiębiorstw w Sektorze Rybołówstwa w Unii Europejskiej (Europêche) (Dz.U. L 25 z 31.1.2017, s. 12).

Artykuł 2

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) „harmonogram czasu pracy” oznacza harmonogram określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywanej pracy;
 - e) „godziny i dni odniesienia” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może być świadczona na żądanie pracodawcy;
 - f) „schemat pracy” oznacza formę organizacji pracy zgodnie z pewnym schematem określonym przez pracodawcę.
2. [...]

Artykuł 2a

Wszystkie dokumenty można dostarczać i przekazywać w formie elektronicznej, pod warunkiem że pracownik ma do nich łatwy dostęp oraz że można je przechowywać i drukować.

ROZDZIAŁ II

INFORMOWANIE O STOSUNKU PRACY

Artykuł 3

Obowiązek przedstawienia informacji

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują:
 - a) dane identyfikacyjne stron stosunku pracy;
 - b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz podanie siedziby statutowej lub, w stosownych przypadkach, adresu pracodawcy;
 - c) (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do której pracownik jest zatrudniony;
lub
(ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;
 - d) datę rozpoczęcia stosunku pracy;
 - e) w przypadku czasowego stosunku pracy, spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;
 - f) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;
 - g) prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, jeżeli takie szkolenia są dostępne;
 - h) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;

- i) procedurę, w tym długość okresu wypowiedzenia, jaka obowiązuje pracodawcę i pracownika w przypadku zakończenia stosunku pracy lub, jeżeli długość okresu wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób określania takiego okresu wypowiedzenia;
- j) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość oraz sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- k) jeżeli schemat pracy jest w całości lub w większości przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz wszelkie ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie;
- l) jeżeli schemat pracy jest w całości lub w większości nieprzewidywalny, zasadę, że schemat pracy jest nieprzewidywalny, zagwarantowaną liczbę odpłatnych godzin pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz:
 - (i) godziny i dni odniesienia, w których pracownik może być zobowiązany do pracy;
 - (ii) minimalny termin wcześniejszego powiadomienia, które pracownik powinien otrzymać przed rozpoczęciem przydzielonego zadania;
- m) wszelkie układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika; w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę kompetentnego organu lub wspólnej instytucji, w ramach której układy zostały zawarte;
- n) nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz wszelką ochroną związaną z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianą przez pracodawcę.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 lit. f)– n) mogą, w razie potrzeby, być przekazywane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących kwestie wymienione w tych literach.

Artykuł 4

Termin i sposoby informowania

1. Informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2 lit. a), b), c), d), e), f), j), k) i l), przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu lub dokumentów najpóźniej w ciągu jednego tygodnia kalendarzowego, licząc od pierwszego dnia pracy. Inne informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu w ciągu jednego miesiąca, licząc od pierwszego dnia pracy.
2. Państwa członkowskie mogą opracować modele i wzory dokumentu lub dokumentów, o których mowa w ust. 1, i udostępnić je pracownikom i pracodawcom, również na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, oraz inną odpowiednią drogą.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo o mających powszechne zastosowanie układach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i praktyczny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również na istniejących portalach internetowych dla unijnych obywateli i przedsiębiorstw.

Artykuł 5

Zmiana stosunku pracy

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby jakakolwiek zmiana aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 3 ust. 2 oraz zmiana dodatkowych informacji dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, o czym mowa w art. 6, była przedstawiana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.

2. Pisemny dokument, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo układach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 4 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 6.

Artykuł 6

Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, aby dokumenty, o których mowa w art. 4 ust. 1, były dostarczane przed wyjazdem pracownika i zawierały przynajmniej następujące informacje dodatkowe o:
- a) państwie lub państwach, w których ma zostać wykonana praca za granicą oraz o czasie trwania tej pracy;
 - b) walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie;
 - c) w stosownych przypadkach, świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, związanych z wykonywaniem przydzielonego zadania lub zadań;
 - d) w stosownych przypadkach, warunkach repatriacji pracownika.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik delegowany objęty dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:
- a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;
 - aa) w stosownych przypadkach o wszelkich dodatkach właściwych dla delegowania oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania;

- b) linku do oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo lub państwa członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁴.
3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do układów zbiorowych regulujących kwestie wymienione w tych literach.
4. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, jeśli czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

ROZDZIAŁ III

WYMOGI MINIMALNE DOTYCZĄCE WARUNKÓW PRACY

Artykuł 7

Maksymalna długość każdego okresu próbnego

1. Państwa członkowskie zapewniają, w przypadku gdy stosunek pracy zależny jest od okresu próbnego określonego w krajowym prawodawstwie lub krajowej praktyce, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.
2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika. W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą przewidzieć, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od długości nieobecności.

¹⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).

Artykuł 8

Zatrudnienie równoległe

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innego pracodawcy, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą.
2. Państwa członkowskie mogą jednak ustanowić warunki dotyczące zakazu łączenia stanowisk, gdy jest to uzasadnione słusznymi względami, takimi jak ochrona tajemnicy handlowej lub uniknięcie konfliktu interesów.

Artykuł 9

Minimalna przewidywalność pracy

W przypadku gdy schemat pracy pracownika jest w całości lub w większości nieprzewidywalny, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca mógł wymagać od pracownika pracy jedynie:

- a) jeżeli praca ma miejsce we wcześniej określonych godzinach i dniach odniesienia, ustalonych zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. l) ppkt (i); oraz
- b) jeżeli pracownik został poinformowany przez swojego pracodawcę o przydziale zadań w rozsądnym wcześniejszym terminie, ustalonym zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. l) pkt (ii).

Państwa członkowskie mogą określić warunki stosowania niniejszego artykułu zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

Artykuł 10

Przejsście do innych form zatrudnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który zakończył swój okres próbny, jeżeli taki okres próbny miał miejsce, oraz przez sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość takich wniosków.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W przypadku osób fizycznych działających w charakterze pracodawców, jak i mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu do maksymalnie trzech miesięcy oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.

Artykuł 11

Szkolenie

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy przepisów unijnych lub krajowych lub odpowiednich układów zbiorowych pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi szkolenia do celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie.

Artykuł 12

Układy zbiorowe

Państwa członkowskie mogą umożliwić partnerom społecznym utrzymanie, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką – w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków określonych w art. 7–11.

ROZDZIAŁ V

PRZEPISY HORYZONTALNE

Artykuł 13

[...]

Artykuł 14

Prawne domniemanie i mechanizm wczesnego rozstrzygania sporów

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał w terminie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 4 ust. 1 lub art. 5 zastosowanie miał co najmniej jeden z następujących systemów:
 - a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie. Pracodawcy mają możliwość oddalenia takiego domniemania; lub
 - b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwego organu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w sposób terminowy i skuteczny.
2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem dostępu do systemów, o których mowa w ust. 1, jest powiadomienie pracodawcy oraz niedostarczenie przez pracodawcę brakujących informacji w sposób terminowy.

Artykuł 15

Prawo do dochodzenia roszczeń

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, również ci, których stosunek pracy ustał, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 16

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź postępowań sądowych wszczętych w celu wyegzekwowania zgodności z prawami przewidzianymi niniejszą dyrektywą.

Artykuł 17

Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwalniania lub działań równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wykonywania przez nich praw przewidzianych niniejszą dyrektywą.
2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych niniejszą dyrektywą, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.
3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, spoczywał na pozwanym.
4. Przepis ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla powoda.
5. Państwa członkowskie nie mogą stosować przepisu ust. 3 do postępowań sądowych, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.

6. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

Artykuł 18

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ VI

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 19

Korzystniejsze postanowienia

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w państwach członkowskich.
2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na zachęcanie do stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów układów zbiorowych bądź zezwalanie na ich stosowanie.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych UE.

Artykuł 20

Wykonanie

1. Państwa członkowskie przyjmą środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do [data wejścia w życie + trzy lata]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, przyjęte przez państwa członkowskie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.
- 2a. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
3. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.

Artykuł 21

Uregulowania przejściowe

Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia [wejście w życie + trzy lata]. Jednak pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 5 i art. 6, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak takiego wniosku nie ma skutku wyłączenia pracowników z minimalnych praw ustanowionych w art. 7–11.

Artykuł 22

Przegląd dokonywany przez Komisję

Nie później niż do dnia [data wejścia w życie + dziewięć lat] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy, aby w odpowiednich przypadkach przedłożyć propozycje niezbędnych zmian.

Artykuł 23

Uchylenie

Dyrektywa 91/533/EWG traci moc ze skutkiem od [data wejścia w życie + trzy lata]. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 24

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 25

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli

W imieniu Parlamentu Europejskiego

W imieniu Rady
