

Bruselj, 21. junij 2018
(OR. en)

10299/18

Medinstitucionalna zadeva:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	10054/18
Št. dok. Kom.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji – splošni pristop

V prilogi vam pošiljamo besedilo navedene direktive, v zvezi s katerim je Svet (EPSCO) na seji 21. junija 2018 dosegel dogovor o splošnem pristopu.

2017/0355 (COD)

Predlog

DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2)(b) v povezavi s členom 153(1)(b) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo, ter do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

¹ UL C , , str. .

² UL C , , str. .

- (2) Načelo 7 evropskega stebra socialnih pravic, razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz zaposlitvenega razmerja, vključno o poskusni dobi. Prav tako določa, da imajo pravico dostopa do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter v primeru neutemeljene odpovedi pravico do odprave krivice, tudi do primerne nadomestila. Načelo 5 določa, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji ter dostopom do socialne zaščite in usposabljanja. Prav tako določa, da je treba preprečevati delovna razmerja, ki vodijo v negotove delovne pogoje, tudi s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi, da poskusne dobe ne bi smele trajati nerazumno dolgo ter da se spodbuja prehod na zaposlitve za nedoločen čas.
- (3) Od sprejetja Direktive Sveta 91/533/EGS³ so se trgi dela korenito spremenili, saj so se z demografskim razvojem in digitalizacijo pojavile nove oblike zaposlitve, ki prispevajo k ustvarjanju delovnih mest in rasti trga dela. Nove oblike zaposlitve pogosto niso tako redne ali stabilne kot tradicionalna delovna razmerja, za zadevne delavce pa so tudi manj predvidljive, kar ustvarja negotovost glede pravic in socialne zaščite, ki se zanje uporabljajo. V tem spreminjajočem se svetu dela je zato še bolj potrebno, da so delavci v celoti obveščeni o bistvenih delovnih pogojih, pri čemer bi to obveščanje moralo biti pravočasno in v pisni obliki. Da bi se ustrezno zajel razvoj novih oblik zaposlitve, bi bilo treba delavcem v Uniji zagotoviti vrsto novih minimalnih pravic, katerih namen bi moralo biti spodbujanje varnosti in predvidljivosti delovnih razmerij, ob tem pa bi se morala dosegati navzgor usmerjena konvergenca med državami članicami in ohranjati prilagodljivost trga dela.

³ Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L 288, 18.10.1991, str. 32).

- (4) Na podlagi Direktive 91/533/EGS ima večina delavcev v Uniji pravico do pisnih informacij o svojih delovnih pogojih. Vendar Direktiva 91/533/EGS ne zajema vseh delavcev v Uniji. Poleg tega so se zaradi razvoja na trgu dela od leta 1991 pojavile vrzeli v varstvu pri novih oblikah zaposlitve.
- (5) Na ravni Unije bi zato bilo treba določiti minimalne zahteve glede informacij o bistvenih vidikih delovnega razmerja in glede delovnih pogojev, ki se uporabljajo za vse delavce, da se vsem delavcem v Uniji zagotovi ustrezna raven preglednosti in predvidljivosti v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji.
- (6) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe s socialnimi partnerji opravila dvofazno posvetovanje o izboljšanju področja uporabe in učinkovitosti Direktive 91/533/EGS ter o razširitvi njenih ciljev, da bi zajela nove pravice delavcev. Pri tem socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o navedenih vprašanjih. Vendar so rezultati odprtih javnih posvetovanj, katerih namen je bil pridobiti mnenje različnih zainteresiranih strani in državljanov, potrdili, da je treba na tem področju ukrepati na ravni Unije ter v ta namen posodobiti in prilagoditi obstoječi pravni okvir.
- (7) Sodišče Evropske unije je s svojo sodno prakso določilo merila za ugotavljanje statusa delavca⁴. Pri izvajanju te direktive bi bilo treba upoštevati, kako Sodišče razlaga ta merila. Delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, pripravniki in vajenci bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, če izpolnjujejo navedena merila. Samozaposlene osebe ne bi smele biti vključene v področje uporabe te direktive, saj ne izpolnjujejo teh meril.

⁴ Sodba z dne 3. julija 1986, Deborah Lawrie-Blum, zadeva 66/85; sodba z dne 14. oktobra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, zadeva C-428/09; sodba z dne 9. julija 2015, Balkaya, zadeva C-229/14; sodba z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten, zadeva C-413/13 in sodba z dne 17. novembra 2016, Ruhrlandklinik, zadeva C-216/15.

- (7a) Države članice bi morale imeti možnost določiti, če bi to bilo iz objektivnih razlogov upravičeno, da se nekatere določbe te direktive za nekatere kategorije javnih uslužbencev, javne reševalne službe, oborožene sile, policijske organe, sodnike, tožilce, preiskovalce in druge organe pregona zaradi specifične narave dolžnosti, ki jih morajo ti opravljati, ali specifične narave njihovih pogojev za zaposlitev ne uporabljajo.
- (7b) Zaradi specifične narave pogojev, pod katerimi so zaposleni pomorščaki in morski ribiči, zanje ne bi smele veljati zahteve glede vzporedne zaposlitve, če bi bile te nezdržljive z delom, ki se opravlja na ladji oziroma ribiškem plovilu, zahteve glede minimalne predvidljivosti dela, delavcev, ki so poslani v drugo državo članico ali tretjo državo, zahteve glede prehoda na drugo obliko zaposlitve in zahteve glede zagotavljanja informacij o identiteti nosilca oziroma nosilcev socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov. Za namen te direktive bi morali pomorščake, kot so opredeljeni v Direktivi Sveta 2009/13/ES, in ribiče, kot so opredeljeni v Direktivi Sveta (EU) 2017/159, obravnavati, kot da delajo v Uniji, če delajo na ladji oziroma ribiškem plovilu, ki je registrirana/-o v državi članici in/ali pluje pod njeno zastavo.
- (8) Ker je zaradi odstopanj, ki jih države članice uporabljajo na podlagi člena 1 Direktive 91/533/EGS, vse več delavcev izvzetih iz področja uporabe navedene direktive, je treba navedena odstopanja nadomestiti z možnostjo, da države članice določb te direktive ne uporabijo v primeru delovnega razmerja za povprečno 5 ur ali manj na teden v referenčnem obdobju štirih tednov.
- (9) Zaradi nepredvidljivosti dela na zahtevo, vključno s pogodbami o delu brez določenega obsega delovnih ur, se odstopanje povprečno 5 ur na teden v referenčnem obdobju štirih tednov ne bi smelo uporabljati za delovna razmerja, pri katerih pred nastopom zaposlitve ni določenega zajamčenega obsega plačanega dela.

- (10) Funkcije in pristojnosti delodajalca lahko v praksi prevzamejo različne fizične ali pravne osebe oziroma drugi subjekti. Države članice bi morale še naprej imeti možnost, da natančneje določijo osebe, ki se štejejo za v celoti ali delno odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalcev iz te direktive, če so vse navedene obveznosti izpolnjene. Države članice bi morale imeti tudi možnost, da se odločijo, da izpolnjevanje teh obveznosti v celoti ali delno naložijo fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju.
- (10a) Državam članicam bi bilo treba omogočiti, da določijo specifična pravila, v skladu s katerimi posamezniki v vlogi delodajalcev delavcev v gospodinjstvu ne bi bili dolžni preučiti zahtevo za drugo vrsto zaposlitve in se nanjo odzvati niti ne bi bili dolžni zagotoviti brezplačno obvezno usposabljanje; v skladu s temi pravili zanje prav tako ne bi veljal mehanizem pravnih sredstev, ki temelji na ugodnih domnevah v primeru manjkajočih informacij v dokumentih, ki naj bi jih delavec prejel na podlagi te direktive.
- (11) Z Direktivo 91/533/EGS je bil uveden minimalni seznam bistvenih sestavin, o katerih je delavce treba pisno obvestiti. Zaradi razvoja na trgu dela in zlasti porasta nestandardnih oblik zaposlitve je navedeni seznam treba prilagoditi.
- (11a) Omogočiti bi bilo treba, da informacije, ki jih v zvezi z upravičenostjo do usposabljanja zagotovi delodajalec, zajemajo tudi informacije o tem, do kolikih dni usposabljanja na leto je upravičen delavec in/ali kakšna je na splošno delodajalčeva politika glede usposabljanja.
- (12) Informacije o delovnem času bi morale biti v skladu z določbami Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁵ ter vključevati informacije o odmorih, dnevnem počitku, tedenskem počitku in trajanju plačanega dopusta.

⁵ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

- (13) Informacije o pripadajočem plačilu za delo bi morale zajemati vse sestavine plačila, vključno s prispevki v denarju ali naravi, ki jih delavec neposredno ali posredno prejema za svoje delo. Zagotavljanje takšnih informacij ne bi smelo posegati v svobodo delodajalcev, da zagotavljajo dodatne sestavine plačila, kot so enkratna plačila. Dejstvo, da sestavine plačila, ki so obvezne na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe, niso bile vključene v navedene informacije, ne bi smel biti vzrok, da se delavcu ne zagotovijo.
- (14) Če zaradi narave zaposlitve ni mogoče navesti fiksnega urnika dela, bi morali delavci vedeti, kako se bo njihov delovni čas določal, vključno s časovnimi obdobji, v katerih bodo lahko pozvani na delo, in minimalnim rokom vnaprejšnjega obvestila, ki ga morajo prejeti.
- (15) Informacije o sistemih socialne varnosti bi morale vključevati informacije o identiteti nosilca oziroma nosilcev socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov, za po potrebi nadomestila za čas bolezni in materinstvo ter enakovredna nadomestila za očetovstvo, nadomestila za nesreče pri delu ali poklicne bolezni ter starostne, invalidske, vdovske in družinske pokojnine, nadomestila za brezposelnost, predčasne pokojnine in družinske prejemke. Informacije o zaščiti, povezani s socialno varnostjo, ki jo zagotavlja delodajalec, bi morale po potrebi vključevati informacijo o tem, ali je delavec krit v okviru sistemov dodatnega pokojninskega zavarovanja v smislu Direktive Sveta 98/49/ES⁶ in Direktive 2014/50/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁷.

⁶ Direktiva Sveta 98/49/ES z dne 29. junija 1998 o zaščiti pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlenih in samozaposlenih oseb, ki se gibljejo v Skupnosti (UL L 209, 25.7.1998, str. 46).

⁷ Direktiva 2014/50/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o minimalnih zahtevah za povečanje mobilnosti delavcev med državami članicami z izboljšanjem pridobivanja in ohranjanja pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja (UL L 128, 30.4.2014, str. 1).

- (16) Delavci bi morali imeti pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Osnovne informacije bi torej morali prejeti v roku enega koledarskega tedna od prvega delovnega dne. Preostale informacije bi morali prejeti v roku enega meseca od prvega delovnega dne. Prvi delovni dan bi bilo treba razumeti kot dan, ko delavec, ki je v delovnem razmerju, dejansko začne opravljati delo.
- (16a) Zaradi vse večje uporabe digitalnih komunikacijskih orodij se informacije iz te direktive, ki morajo biti zagotovljene pisno, lahko pošljejo tudi v elektronski obliki.
- (17) Da bi delodajalcem pomagali pri zagotavljanju pravočasnih informacij, bi državam članicam morali omogočiti, da zagotovijo, da bodo na nacionalni ravni na voljo predloge, vključno z relevantnimi in dovolj celovitimi informacijami o veljavnem pravnem okviru. Nacionalni organi in socialni partnerji bi lahko te predloge nadalje razvijali na sektorski ali lokalni ravni.
- (18) Delavci, ki so poslani v tujino, bi morali prejeti dodatne informacije, ki so specifične za njihove okoliščine. Pri zaporednih delovnih nalogah v več državah članicah ali tretjih državah, bi morale biti možno navedene informacije združiti za več nalog pred prvim odhodom in v primeru spremembe naknadno spremeniti. Kadar se ti delavci štejejo za napotene delavce v smislu Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES⁸, bi morali biti obveščeni tudi o enotnem nacionalnem spletnem mestu, ki ga je razvila država članica gostiteljica in na katerem bodo lahko našli relevantne informacije o delovnih pogojih, ki se uporabljajo za njihove okoliščine. Kolikor države članice ne določijo drugače, se navedene obveznosti uporabljajo, če obdobje dela v tujini presega štiri zaporedne tedne.

⁸ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).

- (19) Poskusna doba delodajalcem omogoča, da preverijo, ali so delavci primerni za delovno mesto, na katero so bili zaposleni, pri čemer jim zagotavljajo podporo. Vstopa na trg dela ali prehoda na novo delovno mesto ne bi smela spremljati dolga negotovost. Kot določa evropski steber socialnih pravic, poskusne dobe torej ne bi smele trajati nerazumno dolgo. Precejšnje število držav članic je splošno najdaljše trajanje poskusne dobe določilo med tremi in šestimi meseci, kar bi se moralo šteti za razumno. Moralo bi biti omogočeno, da poskusna doba traja dlje kot šest mesecev, kadar to upravičuje vrsta zaposlitve, na primer pri vodstvenih ali izvršnih položajih ali v javnem sektorju, ali kadar je to v interesu delavca, na primer v okviru posebnih ukrepov za spodbujanje stalnih zaposlitev, zlasti za mlade delavce. Prav tako bi moralo biti možno poskusno dobo ustrezno podaljšati v primeru, da je delavec med poskusno dobo izostal z dela, npr. zaradi bolezni ali dopusta, zato da se delodajalcu omogoči, da preveri, ali je delavec primeren zadevno nalogo.
- (20) Delodajalci delavcem ne bi smeli prepovedati, da se zunaj časa opravljanja dela zanje zaposlijo pri drugih delodajalcih. Države članice bi morale imeti možnost določiti pogoje za uporabo omejitev o nezdružljivosti, ki se razumejo kot omejitve opravljanja dela za druge delodajalce iz objektivnih razlogov, kot sta varovanje poslovnih skrivnosti ali preprečevanje navzkrižja interesov.
- (21) Delavci, katerih razporeditev dela je v celoti ali večinoma nepredvidljiva, bi morali imeti zagotovljeno minimalno predvidljivost dela, kadar urnik dela večinoma določa delodajalec, bodisi neposredno, na primer tako, da dodeljuje delovne naloge, bodisi posredno, na primer tako, da od delavca zahteva, da se odziva na zahteve strank.
- (22) Referenčne ure in dnevi, ki se razumejo kot časovna obdobja, v katerih se lahko opravlja delo na zahtevo delodajalca, bi morali biti pisno določeni ob začetku delovnega razmerja.

- (23) Razumen minimalni rok vnaprejšnjega obvestila, ki se razume kot časovno obdobje med trenutkom, ko je delavec obveščen o novi delovni nalogi, in trenutkom, ko se ta naloga začne, je še ena potrebna sestavina predvidljivosti dela v delovnih razmerjih, pri katerih je razporeditev dela v celoti ali večinoma nepredvidljiva in jo večinoma določa delodajalec. Dolžina roka vnaprejšnjega obvestila se lahko spreminja v skladu s potrebami zadevnega sektorja; prav tako bi moralo biti možno predvideti, da se ta rok v nujnih primerih lahko skrajša, pri čemer se zagotovi ustrezno varstvo delavcev. Ta rok se uporablja brez poseganja v Direktivo 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁹.
- (24) Delavci bi morali imeti možnost, da delovno nalogo brez škodljivih posledic odklonijo, če naj bi se ta opravljala zunaj referenčnih ur in dni ali če delavec o njej ni bil obveščen v minimalnem roku vnaprejšnjega obvestila. Delavci bi morali imeti prav tako možnost, da delovno nalogo sprejmejo, če tako želijo.

⁹ Direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu (UL L 80, 23.3.2002, str. 35).

- (25) Medtem ko nestandardne oblike zaposlitve ponujajo priložnosti delavcem, da vstopijo na trg dela ali na njem ostanejo, so nekateri delavci izpostavljeni tveganju ujetosti v nepredvidljivi in negotovi zaposlitvi. Spodbujati bi bilo treba prehod na varnejše oblike zaposlitve, kadar imajo delodajalci možnost delavcem z nestandardnimi oblikami zaposlitve ponuditi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas ali za nedoločen čas, v skladu z načeli iz evropskega stebra socialnih pravic. Delavcem bi morale biti omogočeno zahtevati drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo, ter od delodajalca prejeti pisni odgovor, ki upošteva potrebe delodajalca in delavca. Države članice bi morale imeti možnost, da omejijo pogostost takšnih zahtev. Ta direktiva državam članicam ne bi smela preprečevati, da določijo, da se za delovna mesta v javnem sektorju, do katerih se dostopa z razpisom, ne šteje, da so na voljo na preprosto zahtevo delavca, in tako ne spadajo v področje uporabe pravice zahtevati bolj predvidljive in varne delovne pogoje.
- (26) Kadar morajo delodajalci delavcem na podlagi zakonodaje ali kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki delavcem omogoča opravljanje dela, za katero so zaposleni, je pomembno zagotoviti, da se tako usposabljanje zagotovi za vse enako, vključno s tistimi z nestandardnimi oblikami zaposlitve. Stroški takega usposabljanja ne bi smeli biti zaračunani delavcu niti zadržani ali odtegnjeni od njegovega plačila za delo. Ta obveznost se ne nanaša na poklicno usposabljanje ali usposabljanje, potrebno, da delavci pridobijo, ohranijo ali podaljšajo poklicne kvalifikacije, če od delodajalca zakonodaja Unije ali nacionalna zakonodaja ali kolektivna pogodba ne zahteva, da to usposabljanje zagotovi za delavca.
- (27) Avtonomijo socialnih partnerjev in njihovo vlogo predstavnikov delavcev in delodajalcev bi bilo treba spoštovati. Zato bi morali imeti socialni partnerji možnost, da presodijo, da so v specifičnih sektorjih ali okoliščinah za doseganje namena te direktive primernejše določbe, ki se razlikujejo od nekaterih minimalnih standardov iz te direktive. Države članice bi zato morale imeti možnost, da socialnim partnerjem dovolijo, da kolektivne pogodbe, ki se razlikujejo od nekaterih določb iz te direktive, ohranjajo, se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo, če se pri tem splošna raven varstva delavcev ne zniža.

- (28) Posvetovanje o evropskem stebru socialnih pravic je pokazalo, da je treba za večjo učinkovitost delovnega prava Unije okrepiti njegovo izvrševanje. V oceni Direktive 91/533/EGS, ki je bila izvedena v okviru programa Komisije glede ustreznosti in uspešnosti predpisov, je bilo ugotovljeno, da bi okrepljeni mehanizmi izvrševanja lahko povečali učinkovitost delovnega prava Unije. Posvetovanje je pokazalo, da so sistemi pravnih sredstev, ki temeljijo zgolj na odškodninskih zahtevkih, manj učinkoviti od sistemov, ki za delodajalce, ki ne izdajo pisnih izjav, predvidevajo tudi sankcije (na primer pavšalne zneske ali odvzem dovoljenj). Potrdilo se je tudi, da zaposleni med delovnim razmerjem pravna sredstva uporabljajo le redko, kar ogroža cilj predložitve pisne izjave, ki naj bi zagotavljala, da so delavci obveščeni o bistvenih sestavinah delovnega razmerja. Zato je treba uvesti določbe o izvrševanju, ki zagotavljajo uporabo ugodnih domnev, kadar informacije o delovnem razmerju niso predložene, in/ali postopka, po katerem se od delodajalca lahko zahteva, da predloži manjkajoče informacije, in se mu lahko naloži sankcija, če tega ne naredi. Takšne ugodne domneve lahko vključujejo domnevo, da ima delavec delovno razmerje za nedoločen čas, da poskusne dobe ni oziroma da ima delavec delovno mesto za polni delovni čas, v primeru, da zadevne informacije manjkajo. Za pravno sredstvo bi lahko veljal postopek, po katerem delavec ali tretja stran, kot je predstavnik delavca ali drugi pristojni subjekt ali organ, delodajalca obvesti, da manjkajo informacije in da mora pravočasno predložiti popolne in pravilne informacije.
- (29) Od sprejetja Direktive 91/533/EGS je bil v okviru socialnega pravnega reda v Uniji sprejet obsežen sistem določb o izvrševanju, zlasti na področju enakih možnosti, zato bi bilo treba elemente navedenega sistema uporabiti v tej direktivi, da se zagotovi, da imajo delavci v skladu z načelom 7 evropskega stebra socialnih pravic dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov, kot so civilna ali delovna sodišča, ter pravico do pravnega sredstva.
- (30) Konkretnije, glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi bilo treba delavcem tako varstvo še naprej zagotavljati, tudi po prenehanju delovnega razmerja, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic, ki jih ima delavec na podlagi te direktive.

- (31) Za učinkovito izvajanje te direktive je potrebno ustrezno sodno in upravno varstvo pred kakršnim koli škodljivim ravnanjem zaradi poskusa uveljavljanja pravic iz te direktive, kakršne koli pritožbe pri delodajalcu ali kakršnega koli sodnega ali upravnega postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s to direktivo.
- (32) Delavcem, ki uveljavljajo pravice iz te direktive, bi bilo treba zagotavljati varstvo pred odpovedjo ali enakovredno škodo (na primer delavcu na zahtevo, ki se mu delo ne dodeljuje več) ali kakršnimi koli pripravami na morebitno odpoved, ker so skušali take pravice uveljaviti. Kadar delavci menijo, da so bili odpuščeni ali so utrpeli enakovredno škodo iz navedenih razlogov, bi morali imeti delavci in pristojni organi možnost, da od delodajalca zahtevajo, da odpoved ali enakovreden ukrep ustrezno utemelji.
- (33) Dokazno breme, da do odpovedi ali enakovredne škode ni prišlo iz razlogov, povezanih z uveljavljanjem pravic delavcev iz te direktive, bi morali nositi delodajalci, kadar delavci pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom iz takih razlogov. Države članice bi morale imeti možnost, da ne uporabijo tega pravila v postopkih, v katerih mora sodišče ali drug pristojni organ raziskati dejstva, zlasti v sistemih, v katerih mora odpoved najprej odobriti tak organ.
- (34) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive. Med kaznimi so lahko upravne in finančne sankcije, kot so denarne kazni ali plačilo nadomestila, pa tudi druge vrste sankcij.

- (35) Ker ciljev te direktive države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi potrebe po vzpostavitvi skupnih minimalnih zahtev lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (36) Ta direktiva določa minimalne zahteve in ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic iz obstoječe nacionalne zakonodaje ali zakonodaje Unije na tem področju in ne more biti veljavna podlaga za znižanje splošne ravni varstva, ki se delavcem zagotavlja na področju, ki ga zajema ta direktiva. Zlasti se ne bi smelo uporabljati kot razlog za uvedbo pogodb o delu brez določenega obsega delovnih ur ali podobnih vrst pogodb o zaposlitvi.
- (37) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem in upravnemu bremenu, rezultate takih ocen pa objavijo.
- (38) Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.
- (39) Ker ta direktiva uvaja znatne spremembe na ravni namena, področja uporabe in vsebine, sprememba Direktive 91/533/EGS ne bi bila ustrezna. Direktivo 91/533/EGS bi bilo zato treba razveljaviti.

- (40) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitenih dokumentih¹⁰ se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih se pojasni razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičeno –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Namen, predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem varnejše in predvidljivejše zaposlitve ob hkratnem zagotavljanju prilagodljivosti trga dela.
2. Ta direktiva določa minimalne pravice, ki veljajo za vse delavce v Uniji, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot ga določajo zakoni, kolektivne pogodbe ali prakse, ki veljajo v posamezni državi članici.
3. Države članice se lahko odločijo, da se obveznosti iz te direktive ne uporabljajo za delavce, ki so v delovnem razmerju za povprečno 5 ur ali manj na teden v referenčnem obdobju štirih tednov. V navedeno v povprečju peturno obdobje se všteva čas dela pri vseh delodajalcih, ki tvorijo isto podjetje, skupino ali subjekt oziroma takemu podjetju, skupini ali subjektu pripadajo.
4. Odstavek 3 se ne uporablja za delovno razmerje, pri katerem pred nastopom zaposlitve ni vnaprej določenega zjamčenega obsega plačanega dela.

¹⁰ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

5. Države članice lahko določijo, katere osebe so odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalcev iz te direktive, če so vse navedene obveznosti izpolnjene. Odločijo se lahko tudi, da izpolnjevanje navedenih obveznosti v celoti ali delno naložijo fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju. Ta odstavek ne posega v Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹¹.
- 5a. Države članice lahko iz objektivnih razlogov določijo, da določbe iz poglavja III ne veljajo za javne uslužbence, javne reševalne službe, oborožene sile in policijske organe, sodnike, tožilce, preiskovalce in druge organe pregona.
6. Države članice se lahko odločijo, da se obveznosti iz členov 10 in 11 ter člena 14(1)(a) ne uporabljajo za fizične osebe v vlogi delodajalcev v gospodinjstvih, v katerih se delo opravlja za navedena gospodinjstva.
7. Poglavje II te direktive se za pomorščake in morske ribiče uporablja brez poseganja v Direktivo Sveta 2009/13/ES¹² oziroma Direktivo Sveta (EU) 2017/159¹³. Obveznosti iz členov 3(2)(l) in (n), 6, 8, 9 in 10 se ne uporabljajo za pomorščake in morske ribiče.

¹¹ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

¹² Direktiva Sveta 2009/13/ES z dne 16. februarja 2009 o izvajanju Sporazuma, sklenjenega med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ECSA) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF), o Konvenciji o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006 ter o spremembi Direktive 1999/63/ES (UL L 124, 20.5.2009, str. 30).

¹³ Direktiva Sveta (EU) 2017/159 z dne 19. decembra 2016 o izvajanju Sporazuma o izvajanju Konvencije o delu na področju ribolova Mednarodne organizacije dela iz leta 2007, sklenjene 21. maja 2012 med Splošno konfederacijo kmetijskih zadrug v Evropski uniji (COGECA), Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) in Združenjem nacionalnih organizacij ribiških podjetij v Evropski uniji (Europêche) (UL L 25, 31.1.2017, str. 12.)

Člen 2

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
 - (a) [...]
 - (b) [...]
 - (c) [...]
 - (d) „urnik dela“ pomeni urnik z opredeljenimi urami in dnevi, ko se opravljanje dela začne in konča;
 - (e) „referenčne ure in dnevi“ pomeni časovna obdobja v opredeljenih dnevih, v katerih lahko poteka delo na zahtevo delodajalca;
 - (f) „razporeditev dela“ pomeni oblika organizacije dela po določenem vzorcu, ki ga določi delodajalec.
2. [...]

Člen 2a

Vsi dokumenti se lahko zagotovijo in posredujejo elektronsko, če so za delavca enostavno dostopni ter jih je mogoče shraniti in natisniti.

POGLAVJE II
INFORMACIJE O DELOVNEM RAZMERJU

Člen 3

Obveznost zagotavljanja informacij

1. Države članice zagotovijo, da se od delodajalcev zahteva, da delavcem zagotovijo informacije o bistvenih vidikih delovnega razmerja.
2. Informacije iz odstavka 1 vključujejo:
 - (a) identiteto strank v delovnem razmerju;
 - (b) kraj opravljanja dela; kadar ni stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela, načelo, da je delavec zaposlen na različnih krajih ali lahko samo določi kraj opravljanja dela, in statutarni sedež ali po potrebi sedež delodajalca;
 - (c) (i) naziv, zahtevnost, vrsto ali kategorijo dela, za katero je delavec zaposlen, ali (ii) kratek popis delovnih nalog ali opis dela;
 - (d) datum začetka delovnega razmerja;
 - (e) v primeru delovnega razmerja za določen čas, datum prenehanja ali predvideni čas trajanja tega razmerja;
 - (f) trajanje in pogoje morebitne poskusne dobe;
 - (g) morebitno pravico do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec;
 - (h) trajanje plačanega dopusta, do katerega je delavec upravičen, ali, kadar tega ob zagotavljanju informacij ni mogoče določiti, postopke za dodeljevanje in določanje takega dopusta;

- (i) postopek, vključno z dolžino odpovednega roka, ki ga morata delodajalec in delavec upoštevati, če delovno razmerje preneha, ali kadar dolžine odpovednega roka v trenutku zagotavljanja informacij ni mogoče določiti, način določanja takega odpovednega roka;
- (j) začetni osnovni znesek, morebitne druge sestavine, pogostost in način izplačevanja plačila za delo, do katerega je delavec upravičen;
- (k) če je razporeditev dela v celoti ali večinoma predvidljiva, dolžino delavčevega običajnega delovnega dne ali tedna ter morebitne ureditve nadurnega dela in pripadajočega plačila;
- (l) če je razporeditev dela v celoti ali večinoma nepredvidljiva, načelo, da je razporeditev dela nepredvidljiva, obseg zajamčenih plačanih delovnih ur, plačilo za delo, opravljeno poleg zajamčenih ur, in:
 - (i) referenčne ure in dneve, v katerih se od delavca lahko zahteva opravljanje dela;
 - (ii) minimalni rok vnaprejšnjega obvestila, ki ga delavec prejme pred začetkom delovne naloge;
- (m) morebitne kolektivne pogodbe, ki urejajo delovne pogoje delavca; v primeru kolektivnih pogodb, sklenjenih zunaj podjetja s strani posebnih skupnih organov ali institucij, ime pristojnega organa ali skupne institucije, v okviru katere so bile pogodbe sklenjene;
- (n) identiteto nosilca oziroma nosilcev socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov, vezanih na delovno razmerje, in morebitno zaščito, povezano s socialno varnostjo, ki jo zagotavlja delodajalec.

3. Informacije iz odstavka 2(f) do (n) so lahko, kjer je to primerno, podane v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, ki urejajo zadevne točke.

Člen 4

Čas in način zagotavljanja informacij

1. Informacije iz člena 3(2)(a), (b), (c), (d), (e), (f), (j), (k) in (l) se delavcu zagotovijo individualno v obliki enega ali več dokumentov najpozneje v roku enega koledarskega tedna od prvega delovnega dne. Druge informacije iz člena 3(2) se delavcu zagotovijo individualno v obliki dokumenta v roku enega meseca od prvega delovnega dne.
2. Države članice lahko pripravijo predloge in modele za dokument(-e) iz odstavka 1 ter jih dajo na voljo delavcem in delodajalcem, in sicer tudi tako, da je do njih mogoče dostopati prek enotnega uradnega nacionalnega spletnega mesta in na druge ustrezne načine.
3. Države članice zagotovijo, da so informacije o zakonih in drugih predpisih ali splošno veljavnih kolektivnih pogodbah, ki urejajo veljavni pravni okvir, o katerih morajo delodajalci obvestiti delavce, vsesplošno in brezplačno na voljo na jasen, pregleden, celovit in enostavno dostopen način, na daljavo in z elektronskimi sredstvi, vključno prek obstoječih spletnih portalov, namenjenih državljanom in podjetjem Unije.

Člen 5

Sprememba delovnega razmerja

1. Države članice zagotovijo, da se kakršna koli sprememba vidikov delovnega razmerja iz člena 3(2) in dodatnih informacij za delavce, ki so poslani v drugo državo članico ali tretjo državo, iz člena 6 posreduje v obliki dokumenta, ki ga delodajalec delavcu predloži čim prej in najpozneje na dan, ko sprememba začne učinkovati.

2. Pisni dokument iz odstavka 1 se ne uporablja za spremembe, ki so zgolj odraz spremembe zakonov ali drugih predpisov ali kolektivnih pogodb, navedenih v dokumentih iz člena 4(1), in, kjer je to primerno, člena 6.

Člen 6

Dodatne informacije za delavce, poslane v drugo državo članico ali tretjo državo

1. Kadar se od delavca zahteva opravljanje dela v državi članici ali tretji državi, ki ni država članica, v kateri delavec običajno dela, države članice zagotovijo, da se mu dokument iz člena 4(1) zagotovi pred odhodom in da zajema vsaj naslednje dodatne informacije:
 - (a) državo ali države, kjer naj bi se delo v tujini opravljal, in njegovo trajanje;
 - (b) valuto, v kateri se bo plačilo za delo izplačevalo;
 - (c) kjer je to primerno, prejemke v gotovini ali v naravi, ki sodijo k delovni nalogi oziroma nalogam;
 - (d) kjer je primerno, pogoje, ki urejajo vrnitev delavca v izvorno državo.
2. Države članice zagotovijo, da je napoteni delavec v smislu Direktive 96/71/ES poleg tega obveščen o:
 - (a) plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu z zakonodajo, ki se uporablja v državi članici gostiteljici;
 - (aa) kjer je primerno, kakršnih koli posebnih dodatkih, ki sodijo k napotitvi, in vseh dogovorih za povračilo potnih stroškov in stroškov za hrano in nastanitev;

(b) povezavi na uradna nacionalna spletna mesta, razvita s strani držav članic gostiteljic v skladu s členom 5(2) Direktive 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁴.

3. Informacije iz odstavkov 1(b) in 2(a) so lahko, kjer je to primerno, podane v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, ki urejajo zadevne točke.
4. Razen če države članice določijo drugače, se odstavka 1 in 2 ne uporabljata, če posamezno obdobje dela zunaj države članice, v kateri delavec običajno dela, traja štiri zaporedne teden ali manj.

POGLAVJE III

MINIMALNE ZAHTEVE GLEDE DELOVNIH POGOJEV

Člen 7

Najdaljše trajanje poskusne dobe

1. Kadar delovno razmerje vključuje poskusno dobo, kot jo opredeljuje nacionalna zakonodaja in/ali praksa, države članice zagotovijo, da trajanje take poskusne dobe ne presega šest mesecev.
2. Države članice lahko določijo daljšo poskusno dobo, kadar to upravičuje vrsta zaposlitve ali je to v interesu delavca. V primerih, ko je delavec izostal z dela med poskusno dobo, lahko države članice določijo, da se poskusna doba glede na trajanje izostanka ustrezno podaljša.

¹⁴ Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).

Člen 8

Vzporedna zaposlitev

1. Države članice zagotovijo, da delodajalec delavcu ne prepove zaposlitve pri drugih delodajalcih zunaj urnika dela, določenega z navedenim delodajalcem.
2. Vendar države članice lahko določijo pogoje nezdržljivosti, kadar take omejitve upravičujejo legitimni razlogi, kot je varovanje poslovnih skrivnosti ali preprečevanje navzkrižij interesov.

Člen 9

Minimalna predvidljivost dela

Kadar je delavčev razpored dela v celoti ali večinoma nepredvidljiv, države članice zagotovijo, da lahko delodajalec od delavca zahteva opravljanje dela samo:

- (a) če delo poteka v okviru vnaprej določenih referenčnih ur in referenčnih dni, določenih v skladu s členom 3(2)(1)(i), ter
- (b) če delodajalec delavca v skladu s členom 3(2)(1)(ii) o delovni nalogi obvesti v razumnem času vnaprej.

Države članice lahko določijo načine za uporabo tega člena v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso.

Člen 10

Prehod na drugo obliko zaposlitve

1. Države članice zagotovijo, da lahko delavec, ki je zaključil morebitno poskusno dobo z vsaj šestmesečno delovno dobo pri istem delodajalcu, zahteva obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, kadar je ta na voljo. Države članice lahko omejijo pogostost takšnih zahtev.
2. Države članice zagotovijo, da delodajalec pisno odgovori v enem mesecu od zahteve. V primeru fizičnih oseb v vlogi delodajalcev ter mikro, malih ali srednjih podjetij lahko države članice navedeni rok podaljšajo za največ tri mesece in dovolijo ustni odgovor na naknadne podobne zahteve istega delavca, če utemeljitev odgovora glede položaja delavca ostaja nespremenjena.

Člen 11

Usposabljanje

Države članice zagotovijo, da se v primerih, ko mora delodajalec delavcu na podlagi zakonodaje Unije ali nacionalne zakonodaje ali relevantnih kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki delavcu omogoča opravljanje dela, za katero je zaposlen, tako usposabljanje delavcu zagotovi brezplačno.

Člen 12

Kolektivne pogodbe

Države članice lahko socialnim partnerjem dovolijo, da v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso ohranjajo kolektivne pogodbe, ki ob upoštevanju splošnega varstva delavcev določajo ureditve glede delovnih pogojev delavcev, drugačne od tistih v členih 7 do 11, da se o teh pogodbah pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.

POGLAVJE V

HORIZONTALNE DOLOČBE

Člen 13

[...]

Člen 14

Pravna domneva in mehanizem zgodnjega reševanja sporov

1. Kadar delavec dokumentov iz člena 4(1) ali člena 5 v celoti ali delno ni prejel pravočasno, države članice zagotovijo, da se uporablja vsaj eden od naslednjih sistemov:
 - (a) delavcu so v korist ugodne domneve, ki jih določi država članica. Delodajalci imajo možnost domneve izpodbijati, ali
 - (b) delavec ima možnost pravočasno vložiti pritožbo pri pristojnem organu in pravočasno in učinkovito prejeti primerno odškodnino.
2. Države članice lahko zagotovijo, da je pogoj za dostop do sistemov iz odstavka 1 obvestilo delodajalca in dejstvo, da delodajalec ni zagotovil pravočasno manjkajočih informacij.

Člen 15

Pravica do pravnega sredstva

Države članice zagotovijo, da imajo delavci, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov in pravico do pravnega sredstva, če so kršene pravice, ki jih imajo na podlagi te direktive.

Člen 16

Varstvo pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za varstvo delavcev, med drugim tudi delavcev, ki so predstavniki delavcev, pred vsakim škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami zaradi pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali kakršnega koli postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 17

Varstvo pred odpovedjo in dokazno breme

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz te direktive.
2. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, lahko od delodajalca zahtevajo, da razloge za odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep ustrezno utemelji. Delodajalec navedene razloge zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora tožena stranka, kadar delavci iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi ali odpovedi enakovrednega ukrepa, dokazati, da vzrok za odpoved niso razlogi iz odstavka 1.
4. Države članice lahko ne glede na odstavek 3 sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so za tožnike ugodnejša.
5. V postopkih, kjer je preiskava dejstev v zvezi s primerom naloga sodišč ali drugih pristojnih organov, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.

6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 18

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu s to direktivo, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Kazni so učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

POGLAVJE VI

KONČNE DOLOČBE

Člen 19

Ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 20

Izvajanje

1. Države članice sprejmejo predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo [do: datum začetka veljavnosti + 3 leta]. O tem takoj obvestijo Komisijo.
2. Države članice se v sprejetih predpisih iz odstavka 1 sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
- 2a. Države članice sporočijo Komisiji besedilo temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
3. Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

Člen 21

Prehodne ureditve

Pravice in obveznosti iz te direktive se za vsa delovna razmerja uporabljajo od [datum začetka veljavnosti + 3 leta]. Vendar delodajalec zagotovi ali dopolni dokumente iz člena 4(1) ter členov 5 in 6 zgolj na zahtevo delavca, ki je na ta datum že zaposlen. Odsotnost take zahteve delavcem ne odvzema minimalnih pravic iz členov 7 do 11.

Člen 22

Pregled s strani Komisije

Komisija ob posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Unije ter ob upoštevanju vpliva na mala in srednja podjetja do [datum začetka veljavnosti + 9 let] pregleda uporabo te direktive, da bi po potrebi predlagala potrebne spremembe.

Člen 23

Razveljavitev

Direktiva 91/533/EGS se razveljavi z učinkom od [datum začetka veljavnosti + 3 leta]. Sklicevanje na razveljavljeno direktivo se šteje kot sklicevanje na to direktivo.

Člen 24

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 25

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Za Svet
