



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 21 juni 2018
(OR. en)

10299/18

**Interinstitutionellt ärende:
2017/0355 (COD)**

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

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	10054/18
Komm. dok. nr:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen – Allmän riktlinje

För delegationerna bifogas texten till ovannämnda direktiv, som rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) nådde en allmän riktlinje om vid mötet den 21 juni 2018.

2017/0355 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV**om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd
med artikel 153.1 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

¹ EUT C , , s. .

² EUT C , , s. .

- (2) Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning. Principen innebär även att de har rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation. Enligt princip 5 har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor och tillgång till social trygghet och utbildning. Principen innebär också att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet, och vidare sägs att övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas.
- (3) Sedan rådets direktiv 91/533/EEG³ antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit och bidragit till nya arbetstillfällen och tillväxt på arbetsmarknaden. Nya anställningsformer är ofta inte lika regelbundna eller stabila som traditionella anställningsförhållanden och medför lägre förutsägbarhet för de berörda arbetstagarna, vilket leder till osäkerhet om rättigheter och social trygghet. I det föränderliga arbetslivet finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor, helst skriftligt och i rätt tid. För att ha en adekvat ram för de nya anställningsformernas utveckling bör arbetstagare i unionen också ges ett antal nya minimirättigheter som syftar till att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden och samtidigt uppnå konvergens uppåt bland medlemsstaterna och bevara flexibiliteten på arbetsmarknaden.

³ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

- (4) Enligt direktiv 91/533/EEG har de flesta av arbetstagarna i EU rätt att få skriftlig information om sina arbetsvillkor. Direktiv 91/533/EEG omfattar dock inte alla arbetstagare i unionen. Dessutom har luckor uppstått i skyddet för nya anställningsformer som uppkommit till följd av utvecklingen på arbetsmarknaderna sedan 1991.
- (5) Minimikrav på information om anställningsförhållandets grundläggande villkor och om arbetsvillkoren som gäller för alla arbetstagare bör därför fastställas på unionsnivå för att garantera alla arbetstagare i unionen en lämplig grad av tydlighet och förutsägbarhet i fråga om arbetsvillkor.
- (6) Kommissionen har i enlighet med artikel 154 i fördraget inlett ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om förbättring av tillämpningsområdet och ändamålsenligheten hos direktiv 91/533/EEG och utvidgning av direktivets mål så att de omfattar nya rättigheter för arbetstagare. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Emellertid framgick det av det öppna offentliga samrådet med de berörda parterna och allmänheten att det är viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen.
- (7) Europeiska unionens domstol har i rättspraxis angett kriterier för fastställande av en arbetstagares status⁴. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör beaktas vid genomförandet av detta direktiv. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, arbetstagare som utför intermitterant arbete, arbetstagare som utför voucher-baserat arbete, arbetstagare som utför arbete vid digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktiv. Egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier.

⁴ Domstolens domar av den 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, C 66/85; av den 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; av den 9 juli 2015, Balkaya, C-229/14; av den 4 december 2014, FNV Kunsten, C-413/13 och av den 17 november 2016, Ruhrlandklinik, C-216/15.

- (7a) När det är objektivt motiverat bör medlemsstaterna kunna föreskriva att vissa bestämmelser i detta direktiv inte ska tillämpas på vissa kategorier av offentliganställda, offentliga larmtjänster, försvarsmakten, polismyndigheten, domarkåren, åklagarmyndigheten, utredande myndigheter och andra brottsbekämpande myndigheter, med tanke på den särskilda karaktären hos de uppgifter de har att utföra eller hos deras anställningsvillkor.
- (7b) Kraven på parallell anställning, om de är oförenliga med det arbete som utförs ombord på fartyg eller fiskefartyg, kraven på minsta förutsägbarhet i arbetet, kraven på arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland, kraven på överföring till en annan anställningsform och kraven på att tillhandahålla information om vilken eller vilka socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifterna bör inte tillämpas på sjömän och fiskare med tanke på deras särskilda anställningsvillkor. Vid tillämpning av detta direktiv bör sjömän och fiskare, såsom de definieras i rådets direktiv 2009/13/EG och (EU) 2017/159, anses arbeta i unionen när de arbetar ombord på fartyg och fiskefartyg som är registrerade i en medlemsstat och/eller för en medlemsstats flagg.
- (8) Mot bakgrund av det ökande antalet arbetstagare som inte omfattas av direktiv 91/533/EEG enligt undantag som medlemsstaterna har gjort med stöd av artikel 1 i direktivet, behöver dessa undantag ersättas med en möjlighet för medlemsstaterna att inte tillämpa direktivets bestämmelser på arbetsförhållanden på högst fem timmar per vecka i genomsnitt under en referensperiod på fyra veckor.
- (9) På grund av oförutsägbarheten i efterfrågestyrt arbete, däribland nolltimmesavtal, bör undantaget för fem timmar per vecka i genomsnitt under en referensperiod på fyra veckor inte användas för anställningsförhållanden där ingen garanterad mängd avlönat arbete har fastställts innan anställningen börjar.

- (10) Flera olika fysiska eller juridiska personer eller andra enheter kan i praktiken åta sig arbetsgivarens uppgifter och ansvar. Det bör stå medlemsstaterna fritt att fastställa mer exakt den eller de personer som är helt eller delvis ansvariga för fullgörandet av de skyldigheter som i detta direktiv fastställs för arbetsgivare, så länge som alla dessa skyldigheter fullgörs. Medlemsstaterna bör också kunna besluta att några eller alla av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet.
- (10a) Medlemsstaterna bör kunna fastställa särskilda regler för att utesluta personer som fungerar som arbetsgivare för hushållsanställda från skyldigheten att behandla och besvara en begäran om en annan typ av anställning, erbjuda kostnadsfri obligatorisk utbildning och omfattas av prövningsmekanismen på grundval av en gynnsam presumtion när det gäller de uppgifter som saknas i de dokument som bör tillhandahållas till arbetstagaren i enlighet med detta direktiv.
- (11) Genom direktiv 91/533/EEG infördes en förteckning över viktiga aspekter som arbetstagarna måste informeras om skriftligen. Förteckningen behöver anpassas för att ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt ökningen av atypiska anställningsformer.
- (11a) Information om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren bör kunna bestå i information som i förekommande fall omfattar antal utbildningsdagar per år som arbetstagaren har rätt till och/eller information om arbetsgivarens allmänna utbildningspolicy.
- (12) Informationen om arbetstiden bör vara förenlig med bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG⁵, och innehålla uppgifter om raster, dygnsvila, veckovila och längden på den betalda semestern.

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

- (13) Informationen om ersättning bör omfatta alla aspekter av den ersättning, inklusive bidrag i kontanter eller in natura, som arbetstagaren tar emot direkt eller indirekt på grund av arbetet. Tillhandahållandet av sådan information påverkar inte arbetsgivarnas frihet att tillhandahålla ytterligare lönekomponenter, såsom engångsutbetalningar. Den omständigheten att lönekomponenter som föreskrivs i lag eller kollektivavtal inte tagits med i denna information utgör inte ett skäl för att inte tillhandahålla dem till arbetstagaren.
- (14) Om det inte är möjligt att ange ett fast arbetsschema på grund av anställningens art, bör arbetstagarna få veta hur deras arbetstid kommer att fastställas, inbegripet de tidsperioder då de kan komma att kallas in för att arbeta och det minsta varsel i förväg de bör få.
- (15) Information om de sociala trygghetssystemen bör innefatta information om vilken eller vilka socialförsäkringsinstitutioner som mottar de sociala avgifterna för, i förekommande fall, förmåner vid sjukdom och moderskap och motsvarande faderskapsförmåner, förmåner vid arbetsolyckor och yrkessjukdomar, förmåner vid ålder, invaliditet, arbetslöshet och förtidspensionering samt förmåner till efterlevande och familjer. Information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller bör i förekommande fall omfatta kompletterande pensionssystem i den bemärkelse som avses i rådets direktiv 98/49/EG⁶ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU⁷.

⁶ Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EGT L 209, 25.7.1998, s. 46).

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (EUT L 128, 30.4.2014, s. 1).

- (16) Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet vid anställningens början. Den grundläggande informationen bör därför nå dem inom en kalendervecka från den första arbetsdagen. Resten av informationen bör nå dem inom en månad från den första arbetsdagen. Den första arbetsdagen bör tolkas som den dag då arbetstagaren faktiskt börjar utföra det arbete som anställningsförhållandet omfattar.
- (16a) Med tanke på den ökande användningen av digitala kommunikationsverktyg kan den skriftliga information som ska lämnas i enlighet med detta direktiv lämnas i elektronisk form.
- (17) För att hjälpa arbetsgivarna att tillhandahålla information i tid bör medlemsstaterna ha möjlighet att säkerställa att det finns mallar på nationell nivå med relevant och tillräckligt omfattande information om de gällande reglerna. Dessa mallar skulle kunna utvecklas ytterligare på branschnivå och lokal nivå av nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter.
- (18) Arbetstagare som sänds utomlands bör få ytterligare information som är specifik för deras situation. För på varandra följande arbetsuppgifter i flera medlemsstater eller tredjeländer bör informationen kunna grupperas för flera uppgifter före den första avresan, och därefter ändras vid förändringar. Om arbetstagarna räknas som utstationerade arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG⁸ bör de också underrättas om den nationella webbplats som utarbetats av värdmedlemsstaten där de hittar relevant information om arbetsvillkor för deras situation. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat bör denna skyldighet gälla om arbetet utomlands varar i mer än fyra på varandra följande veckor.

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

- (19) Provanställning ger arbetsgivarna möjlighet att kontrollera att arbetstagarna är lämpliga för den befattning som de anställts för, samtidigt som de får kompletterande stöd. Ett inträde på arbetsmarknaden eller en övergång till en ny plats bör inte vara förenat med långvarig otrygghet. I enlighet med vad som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör därför provanställningar ha rimlig varaktighet. Ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt. Provanställningar bör kunna vara längre än sex månader om detta är motiverat med hänsyn till anställningens art, t.ex. en post i ledande eller verkställande ställning eller inom offentlig sektor eller om det ligger i arbetstagarens intresse, t.ex. i samband med särskilda åtgärder för att främja fasta anställningar, i synnerhet för unga arbetstagare. Provanställningar bör också kunna förlängas på motsvarande sätt om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen, t.ex. på grund av sjukdom eller ledighet, så att arbetsgivaren kan försäkra sig om att arbetstagaren är lämplig för uppgiften i fråga.
- (20) Arbetsgivare bör inte hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför den tid de arbetar för dem. Medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av exklusivitetsrestriktioner, i bemärkelsen förbud mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl, såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.
- (21) Arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart bör kunna dra nytta av en minsta förutsägbarhet i arbeten där arbetsschemat bestäms huvudsakligen av arbetsgivaren, antingen direkt, t.ex. genom fördelning av arbetsuppgifter, eller indirekt, t.ex. genom att kräva att arbetstagaren svarar på kunders önskemål.
- (22) Referenstimmar och referensdagar, i bemärkelsen tidsintervall där arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, bör fastställas skriftligen när anställningsförhållandet inleds.

- (23) Ett rimligt minsta förhandsvarsel, i bemärkelsen perioden mellan den tidpunkt då en arbetstagare informeras om ett nytt arbetspass och den tidpunkt då passet inleds, utgör ett annat nödvändigt inslag av förutsägbarhet för anställningsförhållanden med arbetsmönster som helt eller mestadels är oförutsägbara och som huvudsakligen bestäms av arbetsgivaren. Förhandsvarslets längd kan variera i förhållande till den berörda sektorns behov. Man bör också kunna förutse att dess längd kan minskas vid nödsituationer samtidigt som tillräckligt skydd av arbetstagarna säkerställs. Kravet påverkar inte tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG⁹.
- (24) Arbetstagare bör ha möjlighet att vägra ett arbetspass, om det infaller utanför referenstimmarna och referensdagarna eller om arbetstagaren inte har underrättats inom den minsta varselperioden, utan att drabbas av negativa konsekvenser för vägran. Arbetstagare bör också ha möjlighet att acceptera arbetspasset, om de så önskar.

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35).

- (25) Samtidigt som atypiska anställningsformer ger arbetstagare möjlighet att få tillträde till eller stanna kvar på arbetsmarknaden riskerar vissa arbetstagare att fastna i oförutsägbara och otrygga anställningar. Om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas i enlighet med principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Arbetstagarna bör också kunna ansöka om en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om sådana finns tillgängliga, och få ett skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till behoven hos arbetsgivaren och arbetstagaren. Medlemsstaterna bör kunna begränsa hur ofta sådana ansökningar görs. När det gäller poster inom offentlig sektor för vilka tillträde sker genom uttagningsprov, bör detta direktiv inte hindra medlemsstaterna från att fastställa att dessa poster inte ska anses vara tillgängliga efter endast en ansökan från arbetstagaren; dessa poster omfattas således inte av rätten att begära mer förutsägbara och tryggare arbetsvillkor.
- (26) Om arbetsgivarna enligt nationell lagstiftning eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för arbetstagarna så att de kan utföra det arbete de är anställda för, är det viktigt att säkerställa att sådan fortbildning ges på lika villkor, även till dem med atypiska anställningsformer. Kostnaderna för sådan utbildning bör inte betalas av arbetstagaren eller innehållas eller dras av från arbetstagarens lön. Denna skyldighet omfattar inte yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte är skyldig i enlighet med unionslagstiftningen, den nationella lagstiftningen eller kollektivavtal att tillhandahålla den till arbetstagaren.
- (27) Arbetsmarknadsparternas självständighet och deras ställning som företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna bör respekteras. Därför bör arbetsmarknadens parter kunna konstatera att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, än vissa miniminormer som fastställts i detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, förutsatt att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inte sänks.

- (28) Samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter visade att det finns ett behov av att stärka efterlevnaden av unionens arbetsrätt för att säkerställa dess ändamålsenlighet. Utvärderingen av direktiv 91/533/EEG, som genomförts inom ramen för kommissionens program om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat, visade att förstärkta verkställighetsmekanismer kan göra unionens arbetsrätt mer ändamålsenlig. Samrådet visade att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner (t.ex. engångssummor eller indragna tillstånd) för arbetsgivare som underlåtit att lämna skriftlig information. Den visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet, och det motverkar syftet för kravet att lämna skriftlig information, dvs. att säkerställa att arbetstagarna ska informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa verkställighetsbestämmelser om en gynnsam presumtion om information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls och/eller ett förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om det inte görs. Om respektive information saknas skulle sådan gynnsam presumtion kunna omfatta en presumtion att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte förekommer någon provanställning eller att arbetstagaren har en heltidstjänst. Prövning skulle kunna vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas av arbetstagaren eller av en tredje part, såsom en arbetstages företrädare eller en annan behörig enhet eller myndighet, om att information saknas och att fullständig och riktig information ska lämnas i tid.
- (29) Ett omfattande system av bestämmelser om genomdrivning av unionens sociala regelverk har införts sedan direktiv 91/533/EEG, främst inom främjande av lika möjligheter, och de bör tillämpas på det här direktivet i syfte att säkerställa att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning, såsom en tvistemålsdomstol eller arbetsdomstol, samt rätt till prövning, i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.
- (30) Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör arbetstagarna fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av arbetstages rättigheter enligt detta direktiv.

- (31) Ett effektivt genomförande av detta direktiv förutsätter ett lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling på grund av ett försök att utöva de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, eventuella klagomål till arbetsgivaren eller andra rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till detta direktivs efterlevnad.
- (32) Arbetstagare som utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande nackdelar (t.ex. att efterfrågestyrda arbetstagaren inte längre tilldelas arbetsuppgifter) eller förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de försökt utöva sådana rättigheter. Om arbetstagare anser att de har sagts upp eller har drabbats av någon motsvarande nackdel på dessa grunder, bör arbetstagarna och behöriga myndigheter kunna kräva att arbetsgivaren skriftligen lämnar vederbörligen motiverade underbyggda skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden.
- (33) Bevisbördan för att det inte har skett någon uppsägning eller motsvarande nackdel på grund av att en arbetstagare har utövat sina rättigheter enligt detta direktiv, bör vila på arbetsgivaren när arbetstagare i domstol eller inför annan behörig myndighet lägger fram sakförhållanden som ger anledning att anta att de har sagts upp, eller har varit föremål för åtgärder med motsvarande verkan, på sådana grunder. Medlemsstaterna bör kunna välja att inte tillämpa denna regel i förfaranden där det är upp till en domstol eller annan behörig myndighet att undersöka de faktiska omständigheterna, framför allt i system där uppsägning måste godkännas på förhand av en sådan myndighet.
- (34) Medlemsstaterna bör fastställa ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna i detta direktiv. Sanktionerna kan vara administrativa och finansiella, t.ex. i form av böter eller betalning av ersättning, liksom andra typer av sanktioner.

- (35) Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (36) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats under den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs genom detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt den befintliga nationella lagstiftningen eller unionslagstiftningen på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare har tilldelats på det område som omfattas av detta direktiv. Framför allt bör det inte utgöra en grund för att införa nolttimmarsavtal eller liknande typer av anställningsavtal.
- (37) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera inverkan av deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och på den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.
- (38) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.
- (39) Mot bakgrund av de betydande ändringar som införs genom detta direktiv i fråga om syfte, tillämpningsområde och innehåll, är det inte lämpligt att ändra direktiv 91/533/EEG. Direktiv 91/533/EEG bör därför upphävas.

- (40) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument¹⁰ har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte, räckvidd och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden.
2. I detta direktiv fastställs miniminormer för rättigheter som gäller för varje arbetstagare i unionen, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.
3. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på arbetstagare som har ett anställningsförhållande som omfattar högst fem timmar per vecka i genomsnitt under en referensperiod på fyra veckor. Arbetstid hos alla arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet ska räknas in i detta genomsnitt på fem timmar.
4. Punkt 3 ska inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.

¹⁰ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter är uppfyllda. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG¹¹.
- 5a. Medlemsstaterna får på objektiva grunder föreskriva att bestämmelserna i kapitel III inte ska tillämpas på offentliganställda, offentliga larmtjänster, försvarsmakten, polismyndigheten, domarkåren, åklagarmyndigheten, utredande myndigheter och andra brottsbekämpande myndigheter.
6. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 10 och 11 och artikel 14.1 a på fysiska personer i hushåll som fungerar som arbetsgivare där arbetet utförs för dessa hushåll.
7. Kapitel II i detta direktiv ska tillämpas på sjömän och fiskare utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 2009/13/EG¹² respektive rådets direktiv (EU) 2017/159¹³. Skyldigheterna enligt artiklarna 3.2 l och n, 6, 8, 9 och 10 ska inte tillämpas på sjömän och fiskare.

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹² Rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG (EUT L 124, 20.5.2009, s. 30).

¹³ Rådets direktiv (EU) 2017/159 av den 19 december 2016 om genomförande av avtalet om genomförande av Internationella arbetsorganisationens konvention om arbete ombord på fiskefartyg från 2007 som ingicks den 21 maj 2012 mellan Organisationen för lantbrukskooperativ i Europeiska unionen (Cogeca), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) och Sammanslutningen för de nationella fiskeriföretagsorganisationerna inom Europeiska unionen (Europêche) (EUT L 25, 31.1.2017, s. 12).

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) *arbetsschema*: ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar.
 - e) *referenstimmar och referensdagar*: tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren.
 - f) *arbetsmönster*: arbetets organisationsform enligt ett en viss rytm som bestäms av arbetsgivaren.

2. [...]

Artikel 2a

Alla dokument får tillhandahållas och översändas elektroniskt, förutsatt att de är lättillgängliga för arbetstagaren och kan lagras och skrivas ut.

KAPITEL II

INFORMATION OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

Artikel 3

Skyldighet att lämna information

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivarna är skyldiga att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet.
2. Den information som avses i punkt 1 ska omfatta följande:
 - a) Identitet för parterna i anställningsförhållandet.
 - b) Arbetsplats. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats, och dessutom ska arbetsgivarens säte eller i förekommande fall hemvist anges.
 - c)
 - i) Befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller
 - ii) en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
 - d) Den dag då anställningsförhållandet börjar gälla.
 - e) Vid tillfälliga anställningsförhållanden slutdag eller den förväntade varaktigheten.
 - f) Varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod.
 - g) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren.
 - h) Antal dagar betald semester som arbetstagaren har rätt till eller, om detta inte är känt när informationen ges, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.

- i) Regler, inbegripet längd, för de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsförhållandet ska upphöra, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.
 - j) Inledande grundlön och alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.
 - k) Om arbetsmönstret är helt eller huvudsakligen förutsägbart, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning.
 - l) Om arbetsmönstret är helt eller huvudsakligen oförutsägbart, principen att arbetsmönstret är oförutsägbart, mängden garanterad betald arbetstid, lön för det arbete som utförs utöver de garanterade timmarna samt
 - i) de referenstimmar och referensdagar som arbetstagaren kan komma att behöva arbeta,
 - ii) det minsta förhandsvarsel som arbetstagaren ska få innan arbetet inleds.
 - m) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den behöriga institution med vilket kollektivavtal slutits.
 - n) Namnet på den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet och allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.
3. Den information som avses i punkt 2 f–n får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Artikel 4

Tidpunkt och metod för lämnande av information

1. Den information som avses i artikel 3.2 a, b, c, d, e, f, j, k och l ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett eller flera dokument senast inom en kalendervecka från den första arbetsdagen. Övrig information som avses i artikel 3.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument inom en månad från den första arbetsdagen.
2. Medlemsstaterna får utarbeta mallar och förslagor för det eller de dokument som avses i punkt 1 och göra dem tillgängliga för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet genom att tillgängliggöra dem på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller allmängiltiga kollektivavtal som ska lämnas till arbetsgivarna görs allmänt tillgänglig utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, inbegripet genom befintliga nätportaler för unionsmedborgare och unionsföretag.

Artikel 5

Ändring av anställningsförhållandet

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 3.2 och den ytterligare information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland enligt artikel 6 tillhandahålls i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.

2. Det skriftliga dokument som avses i punkt 1 ska inte gälla för ändringar som bara återspeglar en ändring av de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de dokument som avses i artikel 4.1 och, i förekommande fall, artikel 6.

Artikel 6

Ytterligare information för arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare, som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, förses med det dokument som avses i artikel 4.1 före avresan med åtminstone följande ytterligare information:
 - a) Det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras och dess varaktighet.
 - b) Den valuta som lönen kommer att utbetalas i.
 - c) I förekommande fall de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför.
 - d) I förekommande fall villkoren för arbetstagarens hemresa.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG dessutom informeras om följande:
 - a) Den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten.
 - aa) I förekommande fall eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen och alla villkor för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.

- b) En länk till värdmedlemsstatens eller värdmedlemsstaternas officiella nationella webbplatser i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU¹⁴.
3. Den information som avses i punkt 1 b och 2 a får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.
4. Om inte medlemsstaterna bestämmer annat ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är en månad eller mindre.

KAPITEL III

MINIMIKRAV PÅ ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Artikel 7

Längsta varaktighet för provanställning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att, om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller praxis, den perioden inte överskrider sex månader.
2. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningsperioder om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

¹⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

Artikel 8

Parallell anställning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder en arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren.
2. Medlemsstaterna får emellertid fastställa villkor för när sådana restriktioner är motiverade av legitima skäl såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.

Artikel 9

Minsta förutsägbarhet i arbetet

Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare, om dennes arbetsmönster är helt eller huvudsakligen oförutsägbart, får beordras att arbeta av arbetsgivaren endast

- a) om arbetet äger rum inom de fastställda referenstimman och referensdagarna som fastställts i enlighet med artikel 3.2 1 i, och
- b) om arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom rimlig tid i förväg, som fastställts i enlighet med artikel 3.2 1 ii.

Medlemsstaterna får fastställa villkor för tillämpningen av denna artikel i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

Artikel 10

Övergång till annan anställningsform

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare som har avslutat sin provanställning, i förekommande fall, med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta en sådana begäran kan göras.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivaren lämnar ett skriftligt svar inom en månad efter en sådan begäran. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

Artikel 11

Utbildning

Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetsgivare, som enligt unionslagstiftning, nationell lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal är skyldig att tillhandahålla en arbetstagare utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som han eller hon är anställd för, tillhandahåller sådan utbildning utan kostnad för arbetstagaren.

Artikel 12

Kollektivavtal

Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om anställningsvillkoren för arbetstagare som är andra än de som avses i artiklarna 7–11.

KAPITEL V

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

Artikel 13

[...]

Artikel 14

Presumtion och tvistlösning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att, när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 4.1 eller artikel 5 åtminstone ett av följande ska gälla:
 - a) Arbetstagaren ska åtnjuta en gynnsam presumtion som fastställs av medlemsstaten. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa dessa presumtioner.
 - b) Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet och få ärendet prövat på lämpligt sätt inom rimlig tid och på ett effektivt sätt.
2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillgång till de system som avses i punkt 1 ska förutsätta att saken anmälts till arbetsgivaren och denne underlåtit att tillhandahålla den information som saknas inom rimlig tid.

Artikel 15

Rätt till prövning

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv.

Artikel 16

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarföreträdare, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 17

Skydd mot uppsägning och bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.
2. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren vederbörligen motiverar uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.
4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.
5. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet att utreda fakta i målet.

6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 18

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 19

Förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare.
3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 20

Genomförande

1. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den [dag för ikraftträdande + 3 år]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.
2. När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i punkt 1 ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.
- 2a. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.
3. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 21

Övergångsbestämmelser

De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den [dag för ikraftträdande + 3 år]. En arbetsgivare ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 och artikel 6 endast på begäran av en arbetstagare som redan är anställd vid tidpunkten. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att arbetstagare utesluts från de minsta rättigheter som fastställs i artiklarna 7–11.

Artikel 22

Översyn av kommissionen

Senast den [dag för ikraftträdande + 9 år] ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och under hänsynstagande till inverkan på små och medelstora företag se över tillämpningen av detta direktiv för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

Artikel 23

Upphävande

Direktiv 91/533/EEG ska upphöra att gälla med verkan från och med den [datum för ikraftträdande + 3 år]. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska betraktas som hänvisningar till det här direktivet.

Artikel 24

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 25

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar

På rådets vägnar