

Bruxelles, 7. svibnja 2019.
(OR. en)

8441/19

**Međuinstitucijski predmet:
2017/0355(COD)**

**CODEC 901
SOC 305
EMPL 224
DIGIT 78
PE 166**

INFORMATIVNA NAPOMENA

Od: Glavno tajništvo Vijeća
Za: Odbor stalnih predstavnika / Vijeće

Predmet: Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o
transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
– ishod prvog čitanja u Europskom parlamentu
(Strasbourg, od 15. do 18. travnja 2019.)

I. UVOD

U skladu s odredbama članka 294. UFEU-a i Zajedničkom izjavom o praktičnim načinima provedbe postupka suodlučivanja¹ uspostavljen je niz neformalnih kontakata između Vijeća, Europskog parlamenta i Komisije s ciljem postizanja dogovora o tom predmetu u prvom čitanju, čime bi se izbjegla potreba za drugim čitanjem i postupkom mirenja.

¹ SL C 145, 30.6.2007., str. 5.

U tom je kontekstu izvjestitelj Enrique CALVET CHAMBON (ALDE, ES) u ime Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja predstavio kompromisni amandman (amandman134) na Prijedlog direktive. O tom amandmanu postignut je dogovor tijekom navedenih neformalnih kontakata.

Osim toga, klub zastupnika GUE/NGL podnio je pet amandmana (amandmani 136 – 140).

II. GLASOVANJE

Tijekom glasovanja na plenarnoj sjednici 16. travnja 2019. taj je kompromisni amandman (amandman 134) na Prijedlog direktive usvojen. Tako izmijenjen prijedlog Komisije predstavlja stajalište Parlamenta u prvom čitanju, koje se nalazi u zakonodavnoj rezoluciji iz Priloga ovom dokumentu².

Stajalište Parlamenta odražava ono što je prethodno dogovoreno među institucijama. Vijeće bi stoga trebalo moći odobriti stajalište Parlamenta.

Akt bi se tada donio u formulaciji koja odgovara stajalištu Parlamenta.

² Verzija stajališta Parlamenta u zakonodavnoj rezoluciji označena je kako bi se obilježile promjene nastale na temelju amandmana na prijedlog Komisije. Dodaci tekstu Komisije istaknuti su *podebljanim slovima i kurzivom*. Simbolom „■” označen je izbrisani tekst.

Transparentni i predvidivi radni uvjeti u Europskoj uniji *I**

Zakonodavna rezolucija Europskog parlamenta od 16. travnja 2019. o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

(Redovni zakonodavni postupak: prvo čitanje)

Europski parlament,

- uzimajući u obzir Prijedlog Komisije upućen Europskom parlamentu i Vijeću (COM(2017)0797),
- uzimajući u obzir članak 294. stavak 2. i članak 153. stavak 1. točku (b) te stavak 2. točku (b) Ugovora o funkcioniranju Europske unije, u skladu s kojima je Komisija podnijela Prijedlog Parlamentu (C8-0006/2018),
- uzimajući u obzir članak 294. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,
- uzimajući u obzir obrazloženo mišljenje švedskog Parlamenta, podneseno u okviru protokola br. 2 o primjeni načela supsidijarnosti i proporcionalnosti, u kojem se izjavljuje da nacrt zakonodavnog akta nije u skladu s načelom supsidijarnosti,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 23. svibnja 2018.¹,
- uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija od 5. srpnja 2018.²,
- uzimajući u obzir privremeni sporazum koji je odobrio nadležni odbor odbori u skladu s člankom 69.f stavkom 4. Poslovnika te činjenicu da se predstavnik Vijeća pismom od 18. veljače 2019. obvezao prihvatiti stajalište Europskog parlamenta u skladu s člankom 294. stavkom 4. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,
- uzimajući u obzir članak 59. Poslovnika,
- uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja te mišljenja Odbora za pravna pitanja i Odbora za prava žena i jednakost spolova (A8-0355/2018),

¹ SL C 283, 10.8.2018., str. 39.

² SL C 387, 25.10.2018., str. 53.

1. usvaja sljedeće stajalište u prvom čitanju;
2. prima na znanje izjavu Komisije priloženu ovoj Rezoluciji;
3. poziva Komisiju da predmet ponovno uputi Parlamentu ako zamijeni, bitno izmijeni ili namjerava bitno izmijeniti svoj Prijedlog;
4. nalaže svojem predsjedniku da stajalište Parlamenta proslijedi Vijeću, Komisiji i nacionalnim parlamentima.

P8_TC1-COD(2017)0355

Stajalište Europskog parlamenta usvojeno u prvom čitanju 16. travnja 2019. radi donošenja Direktive (EU) 2019/... Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak *153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b)*,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom³,

¹ SL C 283, 10.8.2018., str. 39.

² SL C 387, 25.10.2018., str. 53.

³ Stajalište Europskog parlamenta od 16. travnja 2019.

budući da:

- (1) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima određeno je da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, na ograničenje maksimalnog trajanja radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.
- (2) *Petim načelom Europskog stupa socijalnih prava, proglašenim 17. studenog 2017. u Göteborgu, predviđeno je da bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa radnici imaju pravo na pravedno i ravnopravno postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristup socijalnoj zaštiti i osposobljavanju te da treba poticati prijelaz na oblike zaposlenja na neodređeno vrijeme; da, u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima, treba osigurati potrebnu fleksibilnost za poslodavce kako bi se mogli brzo prilagoditi promjenama u gospodarskim okolnostima; da treba poticati inovativne oblike zaposlenja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, poticati poduzetništvo i samozapošljavanje te olakšavati profesionalnu mobilnost i da treba sprečavati radne odnose koji vode do nesigurnih radnih uvjeta, što uključuje zabranu zlouporabe nestandardnih ugovora te da bi probni rad trebao biti razumnog trajanja.*

- (3) *Sedmim načelom Europskog stupa socijalnih prava predviđeno je da radnici trebaju imati pravo da na početku zaposlenja dobiju informacije u pisanom obliku o svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa, uključujući eventualno razdoblje probnog rada; prije eventualnog otkaza radnici imaju pravo da budu obaviješteni o razlozima, pravo na razuman otkazni rok kao i pravo na pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, a u slučaju neopravdanog otkaza i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu kompenzaciju.*
- (4) Od donošenja Direktive Vijeća 91/533/EZ¹ došlo je do dalekosežnih promjena na tržištima rada zbog demografskih kretanja i digitalizacije, što je dovelo do stvaranja novih oblika zaposlenja kojima se *podupiru inovacije*, stvaranje radnih mjesta i rast tržišta rada. Neki se novi oblici zaposlenja *moгу znatno razlikovati od tradicionalnih radnih odnosa* s *obzirom na predvidivost*, stvarajući nesigurnost u pogledu primjenjivih prava i socijalne zaštite *radnika na koje se to odnosi*. U promjenjivom svijetu rada stoga je povećana potreba da radnici imaju potpune informacije o osnovnim radnim uvjetima, a trebali bi ih primiti *pravovremeno* i u pisanom obliku *kojem radnici mogu lako pristupiti*. U kontekstu adekvatnog razvoja novih oblika zaposlenja radnicima u Uniji trebalo bi osigurati niz novih minimalnih prava radi promicanja sigurnosti i predvidivosti radnih odnosa, uz istovremenu pozitivnu konvergenciju diljem država članica te očuvanje prilagodljivosti tržišta rada.

¹ Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18.10.1991., str. 32.).

- (5) U skladu s Direktivom 91/533/EEZ većina radnika u Uniji ima pravo primiti pisane obavijesti o svojim radnim uvjetima. No, ta se direktiva ne primjenjuje na sve radnike u Uniji. Štoviše, pojavile su se praznine u zaštiti u pogledu novih oblika zaposlenja nastalih uslijed kretanja na tržištu rada nakon 1991.
- (6) Stoga je na razini Unije potrebno utvrditi minimalne zahtjeve povezane s davanjem obavijesti o temeljnim aspektima radnog odnosa i u vezi s radnim uvjetima koji se odnose na sve radnike u Uniji kako bi im se zajamčio primjeren stupanj transparentnosti i predvidivosti u pogledu radnih uvjeta ***uz istodobno održavanje određene fleksibilnosti nestandardnih oblika zaposlenja, čime se zadržavaju pogodnosti za radnike i poslodavce.***
- (7) Komisija je, ***u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,*** provela savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima o poboljšanju područja primjene i djelotvornosti Direktive 91/533/EEZ te širenja njezinih ciljeva kako bi se utvrdila nova prava za radnike ■ . Socijalni partneri nisu postigli dogovor oko pokretanja pregovora o tim pitanjima. No kao što je potvrđeno ishodom otvorenih javnih savjetovanja provedenih kako bi se prikupila mišljenja različitih dionika i građana, u tom je području važno poduzeti mjere na razini Unije moderniziranjem i prilagodbom trenutnog pravnog okvira ***novim kretanjima.***

- (8) ■ U svojoj sudskoj praksi Sud Europske unije („Sud“) utvrdio je kriterije za određivanje statusa radnika¹ ■ . ***Pri provedbi ove Direktive trebalo bi uzeti u obzir tumačenje tih kriterija od strane Suda.*** Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici u kućanstvu, radnici s ugovorima o radu na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platformi, vježbenici i pripravnici mogli bi biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive. ***Osobe koje su zaista samozaposlene ne bi trebalo obuhvatiti područjem primjene ove Direktive jer ne ispunjavaju te kriterije. Zlouporaba statusa samozaposlene osobe, kako je definiran nacionalnim pravom, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje događa se kada se osoba prijavi kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos, s ciljem da izbjegne određene pravne ili fiskalne obveze. Takve osobe trebale bi biti obuhvaćene područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.***

¹ **Presude Suda Europske unije od 3. srpnja 1986., *Deborah Lawrie-Blum* protiv Savezne zemlje Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14. listopada 2010., *Union Syndicale Solidaires Isère* protiv premijera i ostalih, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9. srpnja 2015., *Ender Balkaya* protiv *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4. prosinca 2014., *FNV Kunsten Informatie en Media* protiv *Nizozemske*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; i 17. studenog 2016., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* protiv *Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.**

- (9) *Države članice trebale bi moći odrediti, ako se to može opravdati objektivnim razlozima, da se određene odredbe ove Direktive ne primjenjuju na određene kategorije državnih službenika, hitne javne službe, oružane snage policiju, suce, javne tužitelje, istražitelje ili druge službe za izvršavanje zakona s obzirom na specifičnu narav dužnosti koje trebaju obavljati ili njihove uvjete zaposlenja.*
- (10) *Zahtjevi iz ove Direktive o sljedećim pitanjima ne bi se trebali primjenjivati na pomorce i ribare na moru s obzirom na posebnost njihovih uvjeta zaposlenja: zahtjevi u pogledu dodatnog zaposlenja, ako su nespojivi s radom na brodovima ili ribarskim plovilima, u pogledu minimalne predvidivosti rada, u pogledu radnika upućenih u drugu državu članicu ili treću zemlju, za prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja te za davanje informacija o identitetu ustanova socijalne sigurnosti koje primaju doprinose za socijalno osiguranje. Za potrebe ove Direktive trebalo bi smatrati da pomorci i ribari na moru u smislu direktiva Vijeća 2009/13/EZ¹ odnosno (EU) 159/159/EU² rade u Uniji kada rade na brodovima odnosno ribarskim brodovima koji su registrirani u državi članici ili plove pod zastavom države članice.*

¹ *Direktiva Vijeća 2009/13/EZ od 16. veljače 2009. o provedbi Sporazuma koji su sklopili Udruženje brodovlasnika Europske zajednice (ECSA) i Europski savez transportnih radnika (ETF) o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006., i izmjeni Direktive 1999/63/EZ (SL L 124, 20.5.2009., str. 30.).*

² *Direktiva Vijeća (EU) 2017/159 od 19. prosinca 2016. o provedbi Sporazuma o provedbi Konvencije o radu u ribolovu iz 2007. Međunarodne organizacije rada sklopljenog 21. svibnja 2012. između Općeg udruženja poljoprivrednih zadruga u Europskoj uniji (COGECA), Europskog saveza transportnih radnika (ETF) i Udruženja nacionalnih organizacija ribolovnih poduzeća u Europskoj uniji (Europêche) (SL L 25, 31.1.2017., str. 12.).*

- (11) S obzirom na sve veći broj radnika isključenih iz područja primjene Direktive 91/533/EEZ na temelju *izuzeća* koja su države članice uvele u skladu s člankom 1. te direktive, nužno je ta *izuzeća zamijeniti* mogućnošću da države članice ne primjenjuju odredbe ove Direktive na radni odnos u *prethodno utvrđenom i stvarnom radnom vremenu koje u prosjeku iznosi tri sata tjedno ili manje* u referentnom razdoblju od *četiri uzastopna tjedna*. *Izračun tih sati trebao bi uključivati sve stvarno odradene sate za poslodavca, kao što su prekovremeni sati ili dodatni sati rada uz one koji su zajamčeni ili predviđeni ugovorom o radu ili radnim odnosom. Od trenutka kada radnik prijeđe taj prag, odredbe ove Direktive primjenjuju se na takvog radnika bez obzira na broj sati koje je odradio nakon toga ili na broj sati koji su navedeni u ugovoru o radu.*
- (12) *Radnici bez zajamčenog radnog vremena, uključujući one koji su sklopili ugovor bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati i neke ugovore o radu na zahtjev, nalaze se u posebno osjetljivoj situaciji. Stoga bi se na njih trebale primjenjivati odredbe ove Direktive, bez obzira na broj radnih sati koje zaista odrade.*

- (13) Nekoliko različitih fizičkih ili pravnih osoba *ili drugih subjekata* u praksi može preuzeti funkcije i odgovornosti poslodavca. Državama članicama trebalo bi omogućiti da same preciznije odrede osobe koje se smatraju potpuno ili djelomično odgovornima za provedbu obveza poslodavaca koje se utvrđuju ovom Direktivom, tako dugo dok se sve te obveze ispunjavaju. Države članice trebale bi moći same odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije straka u radnom odnosu. ■
- (14) *Države članice trebale bi moći utvrditi specifična pravila kojima se fizičke osobe koje djeluju kao poslodavci za radnike u kućanstvu izuzimaju od zahtjeva utvrđenih ovom Direktivom, o sljedećim pitanjima: o razmatranju zahtjeva za drugu vrstu zaposlenja i odgovara na taj zahtjev, o osiguravanju obveznog plaćenog osposobljavanja te o pružanju mehanizama pravne zaštite na temelju povoljne presumpcije ako u dokumentaciji koja se dostavlja radniku u skladu s ovom Direktivom nedostaju informacije.*

- (15) Direktivom 91/533/EEZ uveden je **■** popis ključnih aspekata **ugovora o radu ili radnog odnosa** o kojima radnike treba pismeno obavijestiti. Taj popis, **koji države članice mogu proširiti, potrebno je prilagoditi** kako bi se u obzir uzela kretanja na tržištu rada, posebno rast nestandardnih oblika zaposlenja.
- (16) ***Ako radnik nema stalno ili glavno mjesto rada, trebao bi dobiti informacije o postojećem uređenju za putovanje između mjesta rada, ako takva rješenja postoje.***
- (17) ***Informacije o pravu na osposobljavanje koje pruža poslodavac trebale bi moći biti takve da uključuju informacije o broju dana za osposobljavanje na koje radnik ima pravo na godišnjoj razini, ako takvi dani postoje, i informacije o općoj politici poslodavca u vezi s osposobljavanjem.***

- (18) **Informacije o postupku koji poslodavac i radnik moraju poštovati ako se njihov radni odnos raskine trebale bi moći obuhvaćati rok za podnošenje tužbe za osporavanje otkaza.**
- (19) Informacije o radnom vremenu trebale bi biti u skladu s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹ i obuhvaćati informacije o stankama, razdobljima dnevnog i tjednog odmora i trajanju plaćenoga godišnjeg odmora, **čime se jamči zaštita sigurnosti i zdravlja radnika.**
- (20) Informacije o naknadi za rad trebale bi obuhvaćati sve elemente naknade, navedene odvojeno, uključujući, **ako je to primjenjivo**, doprinose u gotovini ili u naravi, **naknade za prekovremeni rad, bonuse i ostale naknade**, koje radnik izravno ili neizravno primi za svoj rad. Davanjem tih informacijama ne treba dovesti u pitanje slobodu poslodavaca da osiguraju dodatne elemente naknade, primjerice jednokratne isplate. Činjenica da elementi naknade koje treba isplatiti u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom nisu uvršteni u te informacije ne predstavlja razlog da ih se ne isplati radniku.

¹ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

- (21) Ako zbog naravi *zaposlenja, primjerice u slučaju ugovora o radu na zahtjev*, nije moguće navesti fiksni raspored rada, *poslodavci bi radnike trebali obavijestiti o tome* kako će se odrediti *njihovo radno vrijeme*, što uključuje vremenska razdoblja kada ih se može pozvati na rad i informaciju o tome koliko bi najmanje *vremena* unaprijed, *prije početka radnog zadatka*, trebali dobiti obavijest.
- (22) Informacije o sustavima socijalne sigurnosti trebale bi uključivati *informacije o identitetu ustanova socijalne sigurnosti koje primaju doprinose za socijalnu sigurnost*, kada je to relevantno, *u pogledu naknada* za bolovanje, roditeljskih naknada **■**, očinskih i *roditeljskih naknada, naknada za nezgode na radu i za profesionalne bolesti, kao i* naknada za stariju dob, invalidnost, nadživjele osobe, nezaposlenost, prijevremeno umirovljenje i obiteljskih naknada. *Ako radnik odabire ustanovu socijalne sigurnosti, od poslodavaca se ne bi trebalo zahtijevati da daju te informacije.* Informacije o socijalnoj sigurnosti koje poslodavac treba pružiti trebale bi obuhvatiti, gdje je to relevantno, *činjenicu pokrivenosti* dopunskim mirovinskim osiguranjem u skladu s Direktivom Vijeća 98/49/EZ¹ i Direktivom 2014/50/EU Europskog parlamenta i Vijeća².

¹ Direktiva Vijeća 98/49/EZ od 29. lipnja 1998. o zaštiti prava na dopunsku mirovinu zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice (SL L 209, 25.7.1998., str. 46.).

² Direktiva 2014/50/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o minimalnim zahtjevima za poboljšanje mobilnosti radnika među državama članicama unaprjeđivanjem stjecanja i očuvanja prava na dopunsku mirovinu (SL L 128, 30.4.2014., str. 1.).

- (23) Radnici bi trebali imati pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa. Radnici bi, dakle, **što prije, a najkasnije u roku od jednog kalendarskog tjedna od svog prvog radnog dana**, trebali dobiti **osnovne** informacije. **Ostale informacije trebali bi dobiti u roku od jednog mjeseca od svog prvog radnog dana. Prvi radni dan treba shvatiti kao stvarni početak obavljanja rada radnika u radnom odnosu. Države članice trebale bi imati za cilj da poslodavci relevantne informacije o radnom odnosu pruže prije isteka prvobitno dogovorenog trajanja ugovora.**
- (24) **S obzirom na sve veću uporabu digitalnih komunikacijskih alata, informacije koje se dostavljaju u pisanom obliku mogu se dostaviti u elektroničkom obliku.**
- (25) Kako bi države članice poslodavcima olakšale pružanje pravovremenih informacija, trebale bi **moći predvidjeti predloške** na nacionalnoj razini, uključujući relevantne i dovoljno sveobuhvatne informacije o primjenjivom pravnom okviru. Nacionalna tijela i socijalni partneri **mogli bi** dodatno razviti te predloške na sektorskoj ili lokalnoj razini. **Komisija će podupirati države članice u razvoju predložaka i modela te ih učiniti široko dostupnima, prema potrebi.**

- (26) Radnici koji su ■ poslani u inozemstvo trebali bi primiti dodatne informacije u skladu sa svojom specifičnom situacijom. Ako je riječ o uzastopnim radnim zadacima u nekoliko država članica ili trećim zemljama, **trebalo bi biti moguće te informacije za nekoliko zadataka** prije prvog odlaska grupirati te naknadno izmijeniti u slučaju svake promjene. Radnici koji ispunjavaju uvjete za upućene radnike prema Direktivi 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹, trebalo bi ih obavijestiti i o jedinstvenim službenim nacionalnim mrežnim stranicama koje je razvila država članica domaćin, na kojima mogu pronaći relevantne informacije o radnim uvjetima koji se primjenjuju na njihovu situaciju. Osim ako države članice ne odrede drukčije, **te** se obveze primjenjuju ako rad u inozemstvu traje dulje od četiri uzastopna tjedna.
- (27) Razdoblje probnog rada **strankama u radnom odnosu** omogućuje **da se uvjere da su radnici i radna mjesta na koja su zaposleni odgovarajući** te da se **radnicima** pruži potpora ■ . Ulazak na tržište rada ili prijelaz na novo radno mjesto ne bi trebao biti popraćen produljenjem nesigurnosti. Kao što je utvrđeno u Europskom stupu socijalnih prava, razdoblja probnog rada trebala bi biti razumnog trajanja.

¹ Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, 21.1.1997., str. 1.).

- (28) Znatan broj država članica utvrdio je opće maksimalno razdoblje trajanja probnog rada od tri do šest mjeseci, što bi trebalo smatrati razumnim. ***Iznimno bi trebalo biti moguće da probni rad traje dulje od šest mjeseci ako je to opravdano zbog naravi posla, primjerice za upravljačke ili izvršne položaje ili radna mjesta u javnoj službi ili ako je to u interesu radnika, primjerice u kontekstu specifičnih mjera kojima se promiče trajno zaposlenje, posebno za mlade radnike. Trebalo bi omogućiti i odgovarajuće produljenje razdoblja probnog rada u slučajevima kada je radnik odsutan s posla tijekom probnog rada, primjerice zbog bolesti ili dopusta, kako bi poslodavac mogao procijeniti je li radnik prikladan za obavljanje dotične zadaće. U slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme kraćeg od 12 mjeseci, države članice trebale bi osigurati da razdoblje probnog rada bude odgovarajućeg trajanja i razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla. Ako je tako predviđeno nacionalnim pravom ili praksom, radnici bi prava iz radnog odnosa trebali moći ostvarivati tijekom razdoblja probnog rada.***

- (29) Poslodavci ne bi smjeli **radniku** zabranjivati niti zapošljavanje kod drugih poslodavaca izvan rasporeda rada utvrđenog s tim poslodavcem, **niti zbog tog nepovoljno postupati prema radniku. Državama članicama trebalo bi omogućiti da utvrde uvjete za primjenu ograničenja u pogledu** nespojivosti, **koja se trebaju tumačiti kao ograničenja rada za druge poslodavce** ■ iz objektivnih razloga, kao što su zaštita **zdravlja i sigurnosti radnika, među ostalim ograničavanjem radnog vremena, zaštita poslovne povjerljivosti, integritet javne službe** ili izbjegavanje sukoba interesa.
- (30) Radnici čiji **je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom nepredvidiv** trebali bi imati koristi od minimalne **razine** predvidivosti ■ **ako im** raspored rada uglavnom utvrđuje poslodavac, bilo izravno, dodjelom radnih zadataka, bilo neizravno, primjerice tražeći od radnika da odgovori na zahtjeve klijenata.
- (31) Referentne sate i dane, koje treba tumačiti kao vremenska razdoblja tijekom kojih rad može započeti na zahtjev poslodavca, trebalo bi utvrditi u pisanom obliku na početku radnog odnosa.

- (32) Razumno minimalno razdoblje nakon obavijesti, koje se treba tumačiti kao razdoblje od trenutka kada je radnik obaviješten o novom radnom zadatku do trenutka kada zadatak počinje, još je jedan nužan element predviđivosti zaposlenja u radnim odnosima s ***obrascima rada koji su u potpunosti ili uglavnom nepredvidivi***. Dužina razdoblja u kojem se radnik mora unaprijed obavijestiti može se razlikovati ovisno o potrebama ***predmetnog sektora***, pri čemu se mora osigurati primjerena zaštita radnika. ***To minimalno razdoblje primjenjuje se ne dovodeći*** u pitanje ***Direktivu*** 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹.
- (33) Radnici bi trebali imati mogućnost odbiti radni zadatak ako nije u okviru referentnih sati i dana ili ako o radnom zadatku ***nisu bili unaprijed obaviješteni*** u minimalnom roku, a da zbog toga ne trpe negativne posljedice. Radnici bi trebali imati i mogućnost prihvatiti takav radni zadatak, ako žele.

¹ Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza (SL L 80, 23.3.2002., str. 35.).

- (34) *Ako se radnik čiji je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom nepredvidiv dogovori sa svojim poslodavcem da će obavljati određeni radni zadatak, on mora moći planirati u skladu s tim. Radnik bi primjerenom naknadom trebao biti zaštićen od gubitka primanja zbog kasnog otkazivanja dogovorenog radnog zadatka.*
- (35) *Ugovori o radu na zahtjev ili slični ugovori o radu, uključujući ugovore bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati, na temelju kojih poslodavac ima fleksibilnost da pozove radnika na rad ako je i kada je to potrebno, posebno su nepredvidivi za radnika. Države članice koje dopuštaju takve ugovore trebale bi osigurati primjenu djelotvornih mjera za sprečavanje njihove zlouporabe. Takve mjere mogle bi biti u obliku ograničenja uporabe i trajanja takvih ugovora, oborive presumpcije o postojanju ugovora o radu ili radnog odnosa sa zajamčenim brojem plaćenih radnih sati na temelju odradenih sati u prethodnom referentnom razdoblju ili drugih jednakovrijednih mjera kojima se osigurava djelotvorno sprečavanje zlouporabe.*

- (36) Ako poslodavci radnicima koji su zaposleni u nestandardnom obliku zaposlenja mogu ponuditi ugovor na puno radno vrijeme ili ugovor o radu na neodređeno vrijeme, trebalo bi poticati prijelaz na sigurnije oblike zaposlenja **u skladu s načelima utvrđenima u Europskom stupu socijalnih prava**. Radnici bi trebali imati mogućnost zatražiti drugi predvidiviji i sigurniji oblik zaposlenja, ako je dostupan, i primiti **obrazložen** pisani odgovor poslodavca u kojem se u obzir uzimaju potrebe poslodavca i potrebe radnika. **Države članice trebale bi imati mogućnost ograničiti učestalost takvih zahtjeva. Ovom se Direktivom ne bi trebalo spriječiti države članice da utvrde da se, kad je riječ o radnim mjestima u javnim službama koja se dobivaju na temelju natječaja, ta radna mjesta ne smiju smatrati dostupnima na jednostavan zahtjev radnika i stoga nisu obuhvaćena pravom na zahtjev za oblik zaposlenja s predvidivijim i sigurnijim radnim uvjetima.**

- (37) Ako se od poslodavaca *pravom Unije, nacionalnim pravom* ili kolektivnim ugovorima traži da radnicima osiguraju osposobljavanje kako bi obavljali posao za koji su zaposleni, važno je osigurati ravnopravan pristup takvom osposobljavanju *za sve radnike*, uključujući za radnike zaposlene u nestandardnom obliku zaposlenja. Troškovi takvog osposobljavanja ne smiju se naplatiti radniku *niti se smiju* zadržati ili odbiti od njegove naknade. *Takvo bi se osposobljavanje trebalo računati u radno vrijeme i, ako je moguće, provoditi u okviru radnog vremena. Tom obvezom nije obuhvaćeno strukovno osposobljavanje ili osposobljavanje koje je potrebno da bi radnici stekli, zadržali ili obnovili stručne kvalifikacije ako poslodavac nije obvezan radniku pružiti takvo osposobljavanje na temelju prava Unije, nacionalnog prava ili kolektivnog ugovora. Države članice trebale bi poduzeti potrebne mjere za zaštitu radnika od štetnih praksi u području osposobljavanja.*
- (38) *Trebalo bi poštovati autonomiju socijalnih partnera i njihovo svojstvo predstavnika radnika i poslodavaca. Stoga bi trebalo biti moguće da socijalni partneri* smatraju da su za ostvarenje svrhe ove Direktive u određenim sektorima ili situacijama druge odredbe primjerenije od *određenih* minimalnih standarda utvrđenih **u ovom Direktivom**. Države članice stoga bi trebale socijalnim partnerima dopustiti *održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje* kolektivnih ugovora *koji se razlikuju od određenih odredaba sadržanih u ovoj Direktivi, pod uvjetom da* se ukupna razina zaštite radnika ne smanjuje.

- (39) Iz **javnog** savjetovanja o Europskom stupu socijalnih prava proizašla je potreba za jačanjem provedbe radnog prava Unije kako bi se osigurala njegova djelotvornost. ***Evaluacijom Direktive 91/533/EEZ provedenom u okviru Komisijina Programa za primjerenost i učinkovitost propisa potvrđeno je da bi se ojačanim mehanizmima provedbe mogla poboljšati djelotvornost radnog prava Unije. Savjetovanje je pokazalo da su sustavi pravne zaštite koji se temelje isključivo na zahtjevima za odštetu manje djelotvorni od sustava kojima su predviđene i sankcije, primjerice paušalni iznosi ili gubitak dozvola, za poslodavce koji ne izdaju pisane izjave. Osim toga, utvrđeno je i da zaposlenici rijetko traže pravnu zaštitu tijekom radnog odnosa, čime se ugrožava cilj odredbe o pisanoj izjavi, a to je osiguravanje obaviještenosti radnika o temeljnim značajkama radnog odnosa. Stoga je potrebno uvesti odredbe o provedbi kojima se osigurava primjena načela povoljnih presumpcija ako informacije o radnom odnosu nisu navedene ili primjena postupka u okviru kojeg je poslodavac dužan navesti informacije koje nedostaju te može podlijegati sankcijama ako poslodavac to ne učini, ili oboje. Ako relevantne informacije nedostaju, takve bi povoljne presumpcije trebale moći uključivati presumpciju da je radni odnos radnika na neodređeno vrijeme, da nema probnog rada ili da radnik radi na puno radno vrijeme. Pravna zaštita mogla bi podlijegati postupku u kojem radnik ili treća strana, npr. predstavnik radnika ili drugo nadležno tijelo ili organ, obavješćuje poslodavca da informacije nedostaju te da pravodobno dostavi potpune i točne informacije.***

- (40) Otkako je donesena Direktiva 91/533/EEZ, usvojen je opsežan sustav odredbi o provedbi pravne stečevine u području socijalnih prava u Uniji, posebno u području **jednakog postupanja**, a te bi elemente trebalo primijeniti na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da radnici imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, **npr. pred građanskim ili radnim sudom**, kao i pravo na pravnu zaštitu, **koje može uključivati** primjerenu naknadu, kako bi se odrazilo sedmo načelo Europskog stupa socijalnih prava
- (41) Posebno, imajući na umu da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, radnici bi i dalje trebali imati takvu zaštitu čak i nakon prestanka radnog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava radnika prema ovoj Direktivi.
- (42) Djelotvorna provedba ove Direktive zahtijeva primjerenu pravosudnu i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na pokušaj ostvarivanja prava zajamčenih ovom Direktivom, bilo kakve pritužbe **upućene** poslodavcu ili bilo kakvih pravnih ili administrativnih postupaka usmjerenih na nametanje usklađenosti s ovom Direktivom.

- (43) Radnici koji ostvaruju prava osigurana ovom Direktivom trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja ili sličnog štetnog postupanja, primjerice kada se radniku s ugovorom o radu na zahtjev više ne dodjeljuje posao, ili bilo kakve pripreme za moguće otpuštanje, temeljem činjenice da su nastojali ostvariti ta prava. Ako radnici smatraju da su otpušteni ili su pretrpjeli slično štetno postupanje iz tih razloga, radnici i nadležna tijela **ili organi** trebali bi moći od poslodavca tražiti da navede propisno obrazložene razloge za otpuštanje ili slično postupanje.
- (44) Teret **dokaza u pogledu utvrđivanja** da nije bila riječ o otpuštanju ili sličnom štetnom postupanju na temelju ostvarivanja prava radnika osiguranih ovom Direktivom trebao bi pasti na poslodavca ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom **ili organom** ustvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su iz tih razloga otpušteni ili su izloženi mjerama sa sličnim učinkom. **Države članice trebale bi imati mogućnost da ne primijene to pravilo u postupcima u kojima bi bilo na sudu ili drugom nadležnom tijelu ili organu da istraži činjenice, posebno u sustavima u kojima takvo tijelo ili organ prethodno mora odobriti otkaz.**

- (45) Države članice trebale bi osigurati učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije kod povreda obveza iz ove Direktive. ***Sankcije mogu uključivati administrativne i financijske sankcije, kao što su novčane kazne ili plaćanje odštete, kao i druge vrste sankcija.***
- (46) S obzirom na to da cilje ove Direktive, ***odnosno poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnijih i predvidivijih oblika zaposlenja uz osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada,*** ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.
- (47) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite koja se dodjeljuje radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom. ***Konkretno, ne bi smjela služiti kao osnova za uvođenje ugovora bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati ili sličnih vrsta ugovora o radu.***

- (48) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj **mikropoduzeća te** malih i srednjih **poduzeća**. Stoga se države članice pozivaju da procijene učinak svojih akata za prenošenje na **mala i srednja poduzeća** kako bi osigurale da **učinak na njih** ne bude nerazmjernan, **uz posvećivanje posebne pozornosti** mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, te da objave rezultate takvih procjena.
- (49) Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i **pod uvjetom da** države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom. **Osим toga bi, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe odredaba ove Direktive.**
- (50) **Države članice trebale bi poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale ispunjavanje obveza koje proizlaze iz ove Direktive, primjerice provođenjem inspekcija, prema potrebi.**

- (51) S obzirom na znatne promjene uvedene ovom Direktivom u pogledu svrhe, područja primjene i sadržaja Direktive 91/533/EEZ, nije primjereno izmijeniti tu direktivu. Direktivu 91/533/EEZ trebalo bi stoga staviti izvan snage.
- (52) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima¹, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između dijelova Direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra prosljeđivanje takvih dokumenata opravdanim,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

¹ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

Poglavlje I.

Opće odredbe

Članak 1.

Svrha, predmet i područje primjene

1. Svaha ove Direktive jest poboljšanje radnih uvjeta promicanjem *transparentnijih* i predvidivijih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada.
2. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji *koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.*
3. Države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike koji su u radnom odnosu *s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata tjedno ili manje* u referentnom razdoblju od *četiri uzastopna tjedna*. Vrijeme rada kod svih poslodavaca koji čine isto poduzeće, grupu ili subjekt ili pripadaju istom poduzeću, grupi ili subjektu uračunava se u *taj prosjek od tri sata*.

4. Stavak 3. ne primjenjuje se na radni odnos u kojem obujam zajamčenog plaćenog rada nije utvrđen prije početka rada.
5. Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da *se* sve te obveze ili dio njih **trebaju** dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije strana u radnom odnosu.

Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EZ *Europskog parlamenta i Vijeća*¹.

6. ***Države članice mogu, na temelju objektivnih razloga, predvidjeti da se odredbe iz poglavlja III. ne trebaju primjenjivati na državne službenike, hitne javne službe, oružane snage, policiju, suce, javne tužitelje, istražitelje ili druge službe za izvršavanje zakona.***

¹ ***Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.)***

7. Države članice mogu odlučiti da se obveze navedene u člancima 12. i 13. te članku 15. **stavku 1.** točki (a) ne primjenjuju na fizičke osobe **koje imaju ulogu poslodavca u kućanstvu** ako se rad obavlja za **to kućanstvo**.
8. Poglavlje II. ove Direktive primjenjuje se na pomorce i ribare na moru ne dovodeći u pitanje direktive Vijeća 2009/13/EZ i (EU) 2017/159. **Obveze navedene u članku 4. stavku 2. točkama (m) i (o), člancima 7., 9., 10. i 12. ne odnose se na pomorce ili ribare.**

Članak 2. Definicije

■ Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

-
- (a) „raspored rada” znači raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava;
 - (b) „referentni sati i dani” znači vremenska razdoblja tijekom određenih dana za vrijeme kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca;
 - (c) „**obrazac rada**” znači **oblik organizacije radnog vremena i njegove raspodjele prema određenom obrascu koji utvrđuje poslodavac.**

Članak 3.
Pružanje informacija

Poslodavac svakom radniku potrebne informacije daje u pisanom obliku u skladu s ovom Direktivom. Informacije se dostavljaju i prenose na papiru ili se, pod uvjetom da su dostupne radniku, mogu pohraniti i ispisati, a poslodavac zadržava dokaz o prijenosu ili primanju, u elektroničkom obliku.

Poglavlje II.

Informacije o radnom odnosu

Članak 4.
Obveza pružanja informacija

1. Države članice osiguravaju da poslodavci radnicima moraju dati informacije o ključnim aspektima radnog odnosa.

2. Informacije iz stavka 1. uključuju *barem sljedeće*:

- (a) identitete stranaka u radnom odnosu;
- (b) mjesto rada; ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, domicil poslodavca;
- (c) jedno od sljedećeg:
 - i. naziv radnog mjesta, razred zaposlenja, narav ili vrstu rada na koju je radnik zaposlen; ili
 - ii. kratku specifikaciju ili opis rada;
- (d) datum početka radnog odnosa;

- (e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje radnog odnosa;
- (f) ***u slučaju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, identitet poduzeća korisnika, ako jest i čim je poznat;***
- (g) trajanje i uvjete probnog rada, ako on postoji;
- (h) ***pravo*** na osposobljavanje koje osigurava poslodavac, ***ako ono postoji;***
- (i) trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može navesti u trenutku davanja informacija, načine odobravanja i utvrđivanja plaćenoga godišnjeg odmora;
- (j) postupak koji poslodavac i radnik moraju poštovati, uključujući ***formalne zahtjeve i trajanje*** otkaznih rokova, ako se njihov radni odnos ***prestane*** ili, ako se ***trajanje otkaznih rokova*** ne može navesti u trenutku davanja informacija, način određivanja takvih ***otkaznih rokova;***

- (k) ***naknadu za rad, uključujući*** početni osnovni iznos, ostale sastavnice, ako je primjenjivo, ***navedene odvojeno***, te učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo;
- (l) ako ***je obrazac rada*** u potpunosti ili uglavnom ***predvidiv***, trajanje standardnog radnog dana ili tjedna radnika te svako uređenje u vezi s prekovremenim radom i naknadom za prekovremeni rad ***te, prema potrebi, uređenje za promjenu smjene***;
- (m) ako je ***obrazac rada*** u potpunosti ili uglavnom ***nepredvidiv***, ■ poslodavac ***radnika mora obavijestiti o***:
- i. ***načelu da je raspored rada promjenjiv, broju zajamčenih plaćenih radnih sati i naknadi za rad obavljen povrh tih zajamčenih sati***;
 - ii. referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi;
 - iii. ***minimalnom razdoblju nakon obavijesti na koji radnik ima pravo prije početka radnog zadatka i, prema potrebi, roku iz članka 10. stavka 3. u kojem poslodavac može otkazati taj radni zadatak***;

- (n) kolektivne ugovore kojima se uređuju radnikovi radni uvjeti ili u slučaju da su kolektivne ugovore zaključila posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, nazivi takvih nadležnih tijela ili ustanova unutar kojih su ugovori sklopljeni;
 - (o) ***ako je to odgovornost poslodavca, identitet ustanova*** socijalne sigurnosti koje primaju doprinose povezane s radnim odnosom i zaštitu u okviru socijalnog osiguranja koje pruža poslodavac.
3. Informacije iz stavka 2. točaka (g) do (l) i točke (o) mogu se, ako je potrebno, pružiti u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju te točke.

Članak 5.

Rokovi i načini pružanja informacija

1. *Ako nisu prije dostavljene*, informacije navedene u članku 4. stavku 2. *točkama (a), (b), (c), (d), (e), (g), (k), (l) i (m)* daju se radniku pojedinačno, u obliku *jednog ili više dokumenata u razdoblju koje započinje prvog radnog dana, a završava najkasnije sedmog kalendarskog dana. Druge informacije navedene u članku 4. stavku 2. daju se radniku osobno i u obliku dokumenta u roku od jednog mjeseca od prvog radnog dana.*
2. Države članice *moгу razviti* predloške i modele za *dokumente* navedene u stavku 1. *te ih staviti* na raspolaganje *radniku i poslodavcu*, među ostalim na jedinstvenim službenim nacionalnim mrežnim stranicama *ili* drugim prikladnim sredstvima.
3. Države članice osiguravaju da se informacije o zakonima i drugim propisima ili *opće primjenjivim* kolektivnim ugovorima kojima se uređuje primjenjivi pravni okvir i koje poslodavci moraju navesti općenito besplatno stavljaju na raspolaganje na jasan, transparentan i sveobuhvatan način te da su lako dostupne na daljinu i elektroničkim putem, uključujući na postojećim internetskim portalima ■ .

Članak 6.

Promjena radnog odnosa

1. Države članice osiguravaju da poslodavac svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenima u članku 4. stavku 2. kao i svaku promjenu u vezi s dodatnim informacijama za radnike ■ poslani u **drugu državu članicu ili treću zemlju** iz članka 7. navodi u obliku dokumenta koji dostavlja radniku što je ranije moguće, a najkasnije na dan na koji ta promjena počne proizvoditi učinke.
2. ***Dokument iz stavka 1. ne primjenjuje se u slučaju promjena koje samo odražavaju izmjene zakona, drugih propisa ili kolektivnih ugovora navedenih u dokumentima iz članka 5. stavka 1., te, gdje je to relevantno, članka 7.***

Članak 7.

Dodatne informacije za radnike ■ poslane *u drugu državu članicu ili treću zemlju*

1. Države članice osiguravaju da, ako se od radnika zahtijeva da radi u državi članici ili trećoj zemlji koja nije država članica u kojoj obično radi, ***poslodavac prije odlaska radnika osigurava dokumente iz članka 5. stavka 1., koji sadržavaju*** barem sljedeće dodatne informacije:
 - (a) država ili države u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te ***predviđeno*** trajanje rada;
 - (b) valuta u kojoj će se isplaćivati naknada za rad;
 - (c) gdje je primjenjivo, naknade u gotovini ili u naravi povezane s radnim zadacima ■ ;
 - (d) ***informacije o tome je li repatrijacija predviđena i, ako jest,*** uvjeti koji vrijede za repatrijaciju radnika.

2. Države članice osiguravaju da ■ upućeni radnik u smislu Direktive 96/71/EZ ■ usto primi i obavijesti o:
- (a) naknadi za rad na koju ima pravo u skladu s primjenjivim zakonom države članice domaćina;
 - (b) *ako je to primjenjivo, svim dodacima za upućivanje radnika na privremeni rad u drugu državu članicu i svakom uređenju za naknadu troškova puta, hrane i smještaja;*
 - (c) poveznici na jedinstvene službene nacionalne mrežne stranice koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU **Europskog parlamenta i Vijeća**¹.
3. Informacije iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (a) može se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na **konkretne odredbe zakona i drugih propisa ili akata** ili kolektivne ugovore kojima se uređuje ta informacija.
4. Osim ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi četiri uzastopna tjedna ili manje.

¹ **Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”)** (SL L 159, 28.5.2014., str. 11.).

Poglavlje III.

Minimalni zahtjevi koji se odnose na radne uvjete

Članak 8.

Maksimalno trajanje razdoblja probnog rada

1. Države članice osiguravaju da, ako radni odnos podliježe probnom radu, ***kako je utvrđeno nacionalnim pravom ili praksom***, razdoblje probnog rada ne smije biti duže od šest mjeseci .
2. ***U slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme države članice osiguravaju da trajanje razdoblja takvog probnog rada bude razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla. U slučaju obnove ugovora o radu na istoj funkciji i s istim zadaćama, radni odnos ne podliježe novom razdoblju probnog rada.***
3. Države članice ***iznimno*** mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano naravi zaposlenja ili je u interesu radnika. ***Ako je radnik odsutan s posla tijekom razdoblja probnog rada, države članice mogu predvidjeti odgovarajuće produljenje probnog rada , ovisno o trajanju odsutnosti.***

Članak 9.

Dodatno zaposlenje

1. Države članice osiguravaju da poslodavac ne ***zabranjuje radniku*** zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog s tim poslodavcem, ***niti zbog toga nepovoljno postupati prema radniku.***
2. ***Države članice*** mogu utvrditi ***uvjete pod kojima poslodavci primjenjuju ograničenja u pogledu nespojivosti, na temelju objektivnih razloga, kao što su zdravlje i sigurnost, zaštita poslovne povjerljivosti, integritet javne službe*** ili sprečavanje sukoba interesa.

Članak 10.

Minimalna predvidivost rada

1. Države članice osiguravaju da, ako je **obrazac** rada radnika u potpunosti ili djelomično **nepredvidiv**, poslodavac od radnika **ne** smije zahtijevati da radi **ako nisu zadovoljena oba sljedeća uvjeta**:
 - (a) **rad se** obavlja unutar unaprijed utvrđenih referentnih sati i dana, **kao što je navedeno u članku 4. stavku 2. točki (m) podtočki ii.; i**
 - (b) **poslodavac je radnika unaprijed obavijestio o radnom zadatku u razumnom roku utvrđenom u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kao što je navedeno u članku 4. stavku 2. točki (m) podtočki iii.**
2. **U slučaju neispunjenja jednog ili obaju zahtjeva utvrđenih u stavku 1., radnik ima pravo odbiti radni zadatak, a da zbog toga ne trpi negativne posljedice.**

3. *Ako dopuštaju poslodavcu da otkáže radni zadatak bez pružanja naknade, države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kako bi osigurale da radnik ima pravo na naknadu ako poslodavac nakon određenog razumnog roka otkáže radni zadatak koji je radnik prethodno prihvatio.*
4. *Države članice mogu utvrditi uređenje za primjenu ovog članka u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.*

Članak 11.

Dodatne mjere za ugovore o radu na zahtjev

Ako dopuštaju korištenje ugovora o radu na zahtjev ili sličnih ugovora o radu, države članice poduzimaju jednu ili više sljedećih mjera za sprečavanje zlouporabe:

- (a) ograničenja uporabe i trajanja ugovora o radu na zahtjev ili sličnih ugovora o radu;***
- (b) oboriva presumpcija o postojanju ugovora o radu s minimalnim brojem plaćenih radnih sati na temelju prosjeka radnih sati tijekom određenog razdoblja;***
- (c) druge jednakovrijedne mjere kojima se osigurava djelotvorno sprečavanje zlouporabe.***

Države članice obavješćuju Komisiju o takvim mjerama.

Članak 12.

Prijelaz na drugačiji oblik zaposlenja

1. Države članice osiguravaju da **radnik koji** najmanje šest mjeseci **radi** kod istog poslodavca i **čije je eventualno razdoblje probnog rada završilo može** zatražiti oblik zaposlenja s predvidivijim i sigurnijim uvjetima rada, ako je dostupan, **te dobiti obrazloženi pisani odgovor. Države članice mogu ograničiti učestalost zahtjeva za aktiviranje obveze iz ovog članka.**
2. **Države članice osiguravaju da poslodavac dostavi obrazloženi** pisani odgovor iz stavka 1. u roku od jednog mjeseca od zahtjeva. U pogledu fizičkih osoba koje djeluju kao poslodavci i mikropoduzeća, malih ili srednjih poduzeća, države članice mogu omogućiti produljenje tog roka ne više od tri mjeseca te predvidjeti i usmeni odgovor na sličan naknadni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.

Članak 13.

Obvezno osposobljavanje

Države članice osiguravaju da, u slučajevima kada **je poslodavac pravom** Unije, nacionalnim **pravom** ili ■ kolektivnim ugovorima **obvezan** pružati osposobljavanje **radniku** za obavljanje posla za koji **je zaposlen, radnik ne snosi** troškove takvog osposobljavanja, **a osposobljavanje se uračunava u radno vrijeme i, po mogućnosti, odvija tijekom radnog vremena.**



Članak 14.

Kolektivni ugovori

Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti **održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršenje** kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika, određuju uređenja u vezi s radnim uvjetima radnika koje se razlikuju od onih navedenih u člancima od 8. do 13.

Poglavlje V. Horizontalne odredbe



Članak 15.

Pravne presumpcije i mehanizam ranog rješavanja sporova

1. Države članice osiguravaju da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 5. stavku 1. *ili* članku 6., primjenjuje jedno ili oboje od sljedećeg:
 - (a) radnik uživa koristi od povoljnih presumpcija koje je definirala država članica, ■ koje poslodavci imaju mogućnost oboriti; ili
 - (b) radnik ima pravo ■ podnijeti pritužbu nadležnom tijelu *ili organu te na pravodoban i djelotvoran način ostvariti odgovarajuću pravnu zaštitu.* ■
2. *Države članice mogu predvidjeti da je primjena presumpcija i mehanizama iz stavka 1. dopuštena samo pod uvjetom da je poslodavac obaviješten, a nije pravodobno dostavio informacije koje nedostaju.*

Članak 16.

Pravo na pravnu zaštitu

Države članice osiguravaju da radnici, uključujući one čiji je radni odnos raskinut, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 17.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

Države članice uvode mjere nužne za zaštitu radnika, uključujući onih koji su predstavnici radnika, od nepovoljnog postupanja poslodavca i negativnih posljedica koje proizlaze iz bilo koje pritužbe upućene poslodavcu ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.

Članak 18.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom.
2. Radnici koji smatraju da su otpušteni ili da su pretrpjeli postupanje sa sličnim učinkom na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da propisno obrazloži razloge za otpuštanje ili slične mjere. Poslodavac te razloge navodi u pisanom obliku.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom *ili organom* iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnih mjera, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga iz stavka 1.

4. Stavak 3. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.
5. Od država članica neće se tražiti primjena stavka 3. na postupke u kojima su sud ili *drugo* nadležno tijelo *ili organ* dužni ispitati činjenično stanje.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.

Članak 19.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. ■ Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. ■

Poglavlje VI.

Završne odredbe

Članak 20.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite zajamčene radnicima u državama članicama.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora *koji su* povoljniji za radnike.
3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja radnici imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.

Članak 21.

Prenošenje i provedba

1. Države članice **poduzimaju mjere koje su** potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom najkasnije do ... [tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive] **█** . One o tome **odmah** obavješćuju Komisiju.
2. Kada države članice donose **mjere iz stavka 1.**, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.
3. **Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.**
4. **Države članice, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.**
5. **Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se žele postići ovom Direktivom.**

Članak 22.

Prijelazne odredbe

Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na *sve* radne odnose *do* ... [tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive]. No *poslodavac navodi ili dopunjuje* dokumente navedene u članku 5. stavku 1., članku 6. i članku 7. samo na zahtjev radnika *koji je na taj datum već zaposlen*. Neupućivanje takvog zahtjeva ne znači da se radnicima smiju oduzeti minimalna prava utvrđena *člancima od 8. do 13.*

Članak 23.

Preispitivanje od strane Komisije

Do ... [osam godina od dana stupanja na snagu ove Direktive] Komisija *nakon savjetovanja* s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije, uzimajući u obzir učinak na *mikropoduzeća te* mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive *i*, kad je to primjereno, *predlaže zakonodavne* izmjene.

Članak 24.

Stavljanje izvan snage

Direktiva 91/533/EU stavlja se izvan snage s učinkom od ... [tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive]. Upućivanja na direktivu stavljenju izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu.

Članak 25.
Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 26.
Adresati

Ova Direktiva upućena je državama članicama.

Sastavljeno u ■ ,

Za Europski parlament

Za Vijeće

Predsjednik

Predsjednik

Izjava Komisije

U skladu s člankom 23. Direktive Komisija će preispitati primjenu Direktive najkasnije osam godina nakon njezina stupanja na snagu kako bi, prema potrebi, predložila potrebne izmjene. Komisija se obvezuje u svojem izvješću posebnu pozornost posvetiti primjeni članka 1. i 14. u državama članicama. Komisija će usklađenost s člankom 14. provjeravati i pri procjeni jesu li države članice u potpunosti i pravilno prenijele Direktivu u svoja nacionalna zakonodavstva.
