



## EUROPEISKA UNIONEN

EUROPAPARLAMENTET

RÅDET

---

Bryssel den 24 maj 2019  
(OR. en)

2017/0355 (COD)

PE-CONS 43/19

SOC 93  
EMPL 65  
DIGIT 35  
CODEC 399

### RÄTTSAKTER OCH ANDRA INSTRUMENT

---

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

---

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS  
DIREKTIV (EU) 2019/...**

**av den**

**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 yttrande<sup>1</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande<sup>2</sup>,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet<sup>3</sup>, och

---

<sup>1</sup> EUT C 283, 10.8.2018, s. 39.

<sup>2</sup> EUT C 387, 25.10.2018, s. 53.

<sup>3</sup> Europaparlamentets ståndpunkt av den 16 april 2019 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den ...

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.
- (2) Enligt princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning, och vidare sägs att övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas. I överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal ska arbetsgivare få den flexibilitet de behöver för att snabbt anpassa sig till ändrade ekonomiska förutsättningar. Dessutom anges att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras och att yrkesrörlighet ska underlättas. Slutligen innebär principen att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och att eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.

- (3) Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter har arbetstagare när anställningen börjar rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet eventuell provanställning. Före eventuell uppsägning har de rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid; och de har rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation.
- (4) Sedan rådets direktiv 91/533/EEG<sup>1</sup> antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit och bidragit till innovation, nya arbetstillfällen och tillväxt på arbetsmarknaden. Vissa nya anställningsformer skiljer sig avsevärt från traditionella anställningsförhållanden i fråga om förutsägbarhet, vilket leder till osäkerhet om gällande rättigheter och social trygghet för de berörda arbetstagarna. På en föränderlig arbetsmarknad finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor, helst i god tid och skriftligt, i en för arbetstagarna lättillgänglig form. 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 bevaraanpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

---

<sup>1</sup> 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).

- (5) Enligt direktiv 91/533/EEG har de flesta av arbetstagarna i unionen 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.
- (6) Minimikrav på information om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet 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, samtidigt som man bibehåller en rimlig flexibilitet för atypiska anställningsformer och därmed bevarar deras fördelar för arbetstagare och arbetsgivare.
- (7) Kommissionen har genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, om förbättring av tillämpningsområdet och ändamålsenligheten hos direktiv 91/533/EEG och utvidgningen av målen för direktivet i syfte att fastställa 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 till ny utveckling.

- (8) I sin rättspraxis har Europeiska unionens domstol (nedan kallad domstolen) fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagare<sup>1</sup>. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör beaktas vid genomförandet av detta direktiv. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan hushållsarbetare, behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, voucher-baserade arbetstagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Äkta egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.

---

<sup>1</sup> Domstolens domar av den 3 juli 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; den 14 oktober 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre m.fl.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; den 9 juli 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; den 4 december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; och den 17 november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) När det är objektivt motiverat bör medlemsstaterna kunna föreskriva att vissa bestämmelser i detta direktiv inte ska tillämpas på vissa kategorier av offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter, med tanke på den särskilda karaktären hos de uppgifter de har att utföra eller hos deras anställningsvillkor.
- (10) När det gäller sjömän och fiskare bör, med tanke på särdragen i deras anställningsvillkor, de krav som fastställs i detta direktiv beträffande följande inte tillämpas på dem: Parallell anställning, om de är oförenliga med det arbete som utförs ombord på fartyg eller fiskefartyg, minsta förutsägbarhet i arbetet, sändandet av arbetstagare till en annan medlemsstat eller ett tredjeland, övergång till en annan anställningsform och tillhandahållandet av information om vilka socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifterna. Vid tillämpning av detta direktiv bör sjömän och fiskare, såsom de definieras i rådets direktiv 2009/13/EG<sup>1</sup> respektive (EU) 2017/159<sup>2</sup>, anses arbeta i unionen när de arbetar ombord på fartyg och fiskefartyg som är registrerade i en medlemsstat eller för en medlemsstats flagg.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

- (11) 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 det direktivet, behöver dessa undantag ersättas med en möjlighet för medlemsstaterna att inte tillämpa bestämmelserna i detta direktiv på ett anställningsförhållande med en fastställd och faktisk arbetstid som uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Beräkningen av timantalet bör omfatta all den tid då arbete för en arbetsgivare faktiskt utförs, såsom övertid eller arbete utöver det som garanteras eller förutses i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Från den tidpunkt då en arbetstagare passerar denna gräns gäller bestämmelserna i detta direktiv för honom eller henne, oavsett hur många arbetstimmar som arbetstagaren senare utför eller vilken arbetstid som anges i anställningsavtalet.
- (12) Arbetstagare utan garanterad arbetstid, exempelvis de med nolltimmesavtal eller vissa behovsavtal, befinner sig i en särskilt utsatt situation. Därför bör bestämmelserna i detta direktiv gälla dem oavsett hur många arbetstimmar de faktiskt utför.



- (13) 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 vilka 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 anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
- (14) Medlemsstaterna bör kunna fastställa särskilda regler för att undanta personer som fungerar som arbetsgivare för hushållsarbetare från kraven i detta direktiv, med avseende på följande: för att behandla och besvara en begäran om olika typer av anställning, för att erbjuda kostnadsfri obligatorisk utbildning och för att tillhandahålla gottgörelsemekanismer som baseras på en gynnsam presumtion när det gäller de uppgifter som saknas i den information som ska tillhandahållas arbetstagaren i enlighet med detta direktiv.
- (15) Genom direktiv 91/533/EEG infördes en förteckning över väsentliga drag i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som arbetstagarna ska informeras om skriftligen. Förteckningen, som medlemsstaterna kan utöka, behöver anpassas för att ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt ökningen av atypiska anställningsformer.

- (16) Om arbetstagaren inte har någon fast eller huvudsaklig arbetsplats bör vederbörande få information om eventuella bestämmelser om resor mellan arbetsplatserna.
- (17) Informationen 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 information om arbetsgivarens allmänna utbildningspolicy.
- (18) Informationen om de regler som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta vid upphörande av anställningsförhållandet bör kunna omfatta tidsfristen för att väcka ogiltighetstalan mot uppsägning.
- (19) Informationen om arbetstiden bör vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG<sup>1</sup>, och bör innehålla uppgifter om raster, dygnsvila, veckovila och längden på den betalda semestern för att på så sätt säkerställa skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

---

<sup>1</sup> 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).

- (20) Informationen om ersättning bör omfatta alla lönekomponenter, separat angivna, av den ersättning, i förekommande fall inklusive bidrag i kontanter eller in natura, övertidsersättning, bonusar och andra förmåner, som arbetstagaren direkt eller indirekt mottar för sitt arbete. Tillhandahållandet av sådan information påverkar inte arbetsgivarnas frihet att tillhandahålla ytterligare lönekomponenter, såsom engångsutbetalningar. Det faktum att lönekomponenter som föreskrivs i lag eller kollektivavtal inte tagits med i denna information bör inte utgöra ett skäl för att inte tillhandahålla dem till arbetstagaren.
- (21) Om det inte är möjligt att ange ett fast arbetsschema på grund av anställningens art, såsom vid behovsavtal, bör arbetsgivarna informera arbetstagarna om hur deras arbetstid kommer att fastställas, inbegripet de tidsperioder då de kan komma att kallas in för att arbeta och det kortaste varsel de bör få innan arbetspasset börjar.

(22) Informationen om de sociala trygghetssystemen bör innefatta information om vilka socialförsäkringsinstitutioner som mottar de sociala avgifterna, i förekommande fall, i fråga om förmåner vid sjukdom, moderskaps-, faderskaps- och föräldraförmåner, förmåner vid arbetsolyckor och yrkessjukdomar, ålderdom, invaliditet, arbetslöshet och förtidspensionering samt förmåner till efterlevande och familjer. Arbetsgivarna bör inte åläggas att tillhandahålla sådan information om valet av socialförsäkringsinstitution görs av arbetstagaren. Information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller bör i förekommande fall omfatta det faktum att det finns kompletterande pensionssystem i den bemärkelse som avses i rådets direktiv 98/49/EG<sup>1</sup> och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

- (23) 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 så snart som möjligt och senast 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. Medlemsstaterna bör eftersträva att relevant information om anställningsförhållandet tillhandahålls av arbetsgivaren före utgången av avtalets ursprungligen överenskomna varaktighet.
- (24) Mot bakgrund av den ökande användningen av digitala kommunikationsverktyg kan den skriftliga information som ska lämnas i enlighet med detta direktiv lämnas med elektroniska medel.
- (25) För att hjälpa arbetsgivarna att tillhandahålla information i tid bör medlemsstaterna kunna tillhandahålla 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. Kommissionen kommer att stödja medlemsstaterna i att utarbeta mallar och förlagor, och göra dem allmänt tillgängliga på lämpligt sätt.

- (26) 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/EG<sup>1</sup> bör de också underrättas om den enda officiella nationella webbplats som utarbetats av värdmedlemsstaten där de hittar relevant information om arbetsvillkor för deras situation. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat gäller denna skyldighet om arbetet utomlands varar i mer än fyra på varandra följande veckor.
- (27) Provanställning ger parterna i anställningsförhållandet möjlighet att kontrollera att arbetstagarna och de befattningar som de anställts för är kompatibla, samtidigt som arbetstagarna får kompletterande stöd. Ett inträde på arbetsmarknaden eller en övergång till en ny befattning 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.

---

<sup>1</sup> 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).

- (28) Ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt. Provanställning bör i undantagsfall 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 med en period som motsvarar frånvaron om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen, t.ex. på grund av sjukdom eller ledighet, så att arbetsgivaren kan bedöma huruvida arbetstagaren är lämplig för uppgiften i fråga. I fråga om visstidsanställningar som är kortare än 12 månader bör medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd är tillräcklig och står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. I enlighet med nationell rätt eller praxis bör arbetstagare kunna tjäna in anställningsrättigheter under provanställningen.
- (29) En arbetsgivare bör varken hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som den arbetsgivaren har fastställt, eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av exklusivitetsrestriktioner, i bemärkelsen restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl, såsom skydd av hälsa och säkerhet för arbetstagare genom bland annat begränsad arbetstid, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

- (30) Arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart bör ges en miniminivå av förutsägbarhet där arbetsschemat bestäms huvudsakligen av arbetsgivaren, antingen direkt, t.ex. genom fördelning av arbetsuppgifter, eller indirekt, t.ex. genom arbetsgivaren kräver att arbetstagaren tillgodoser kundens önskemål.
- (31) Referenstimmar och referensdagar, i bemärkelsen tidsintervall under vilka arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, bör fastställas skriftligen när anställningsförhållandet inleds.
- (32) En rimlig minsta varselperiod, i bemärkelsen perioden mellan den tidpunkt då en arbetstagare informeras om ett nytt arbetspass och den tidpunkt då arbetspasset börjar, utgör ett annat nödvändigt inslag av förutsägbarhet för anställningsförhållanden med arbetsmönster som är helt eller mestadels oförutsägbara. Varselperiodens längd kan variera utifrån behoven i den berörda sektorn, samtidigt som det säkerställs att arbetstagarna får tillräckligt skydd. Den minsta varselperioden påverkar inte tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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).



- (33) Arbetstagare bör ha möjlighet att tacka nej till ett arbetspass, om det infaller utanför referenstimmarna och referensdagarna eller om arbetstagaren inte har underrättats om arbetspasset i enlighet med den minsta varselperioden, utan att drabbas av negativa konsekvenser för detta avböjande. Arbetstagare bör också ha möjlighet att acceptera arbetspasset, om de så önskar.
- (34) Om en arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart har kommit överens med sin arbetsgivare om att ta ett visst arbetspass, bör arbetstagaren kunna planera för detta. Arbetstagaren bör skyddas mot inkomstbortfall som beror på att det överenskomna arbetspasset ställs in med kort varsel, genom att få lämplig kompensation.
- (35) Behovsavtal eller liknande anställningsavtal, inbegripet nolltimmesavtal, där arbetsgivaren på ett flexibelt sätt kan kalla in arbetstagaren vid behov, är särskilt oförutsägbara för arbetstagaren. Medlemsstater som tillåter sådana avtal bör säkerställa att ändamålsenliga åtgärder vidtas för att förhindra missbruk. Sådana åtgärder skulle kunna vara en begränsad användning av eller varaktighet när det gäller sådana avtal, en presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med ett garanterat antal avlönade timmar som grundar sig på antalet arbetstimmar under en föregående referensperiod, eller andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

- (36) 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 begära en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om en sådan finns tillgänglig, och få ett motiverat skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Medlemsstaterna bör kunna begränsa hur ofta sådana begäranden 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 på enkel begäran från arbetstagaren; dessa poster omfattas således inte av rätten att begära mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor.

- (37) Om arbetsgivarna enligt unionsrätten, nationell rätt 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 utbildning ges på lika villkor till alla arbetstagare, även till dem med atypiska anställningsformer. Kostnaderna för sådan utbildning bör inte betalas av arbetstagaren eller innehållas eller dras av från arbetstagarens lön. Sådan utbildning bör räknas som arbetstid och bör om möjligt ske under arbetstid. Denna skyldighet omfattar inte yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte är skyldig enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal att tillhandahålla den till arbetstagaren. Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare mot otillbörliga metoder när det gäller utbildning.
- (38) Arbetsmarknadsparternas autonomi och deras ställning som företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna bör respekteras. Därför bör det vara upp till arbetsmarknadens parter att kunna bedöma att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, än sådana miniminormer som fastställts i detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, förutsatt att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inte sänks.

(39) Det offentliga 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 också 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. Det visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet, och det motverkar syftet med kravet att lämna skriftlig information, dvs. att säkerställa att arbetstagarna informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa verkställighetsbestämmelser som säkerställer användningen av en gynnsam presumtion utifall information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls och/eller av ett förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om så inte sker. Det bör vara möjligt att låta sådana gynnsamma presumtioner omfatta en presumtion att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställning eller att arbetstagaren har en heltidstjänst, om relevant information saknas. Gottgörelsen skulle kunna vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas av arbetstagaren eller av en tredje part, såsom en arbetstagares företrädare eller en annan behörig myndighet eller annat behörigt organ, om att information saknas och att fullständig och riktig information ska lämnas i god tid.

- (40) Ett omfattande system av bestämmelser om verkställighet av unionens sociala regelverk har införts sedan direktiv 91/533/EEG, i synnerhet när det gäller likabehandling, 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 gottgörelse, vilket kan innebära lämplig kompensation, i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.
- (41) 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 arbetstagarens rättigheter enligt detta direktiv.
- (42) Ett ändamålsenligt genomförande av detta direktiv förutsätter ett lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling som sker till följd 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 att åstadkomma efterlevnad av detta direktiv.

- (43) Arbetstagare som utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning eller åtgärder med motsvarande verkan, t.ex. att behovsarbetstagare 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 åtgärd med motsvarande verkan på dessa grunder, bör arbetstagarna och behöriga myndigheter eller organ kunna kräva att arbetsgivaren lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden.
- (44) När arbetstagare som anser att de sagts upp, eller blivit föremål för åtgärder med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat sina rättigheter enligt detta direktiv, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att så inte skett. Medlemsstaterna bör kunna välja att inte tillämpa denna regel i förfaranden där det är upp till en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att undersöka de faktiska omständigheterna, framför allt i system där uppsägning måste godkännas på förhand av en sådan myndighet eller ett sådant organ.
- (45) 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 sanktionsavgifter eller betalning av ersättning, liksom andra typer av sanktioner.

- (46) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden, 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 detta mål.
- (47) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt befintlig unionsrätt eller nationell rätt 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 nolltimmesavtal eller liknande typer av anställningsavtal.

- (48) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera hur deras införlivandeakt påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.
- (49) 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 säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra bestämmelserna i detta direktiv.
- (50) Medlemsstaterna bör vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa fullgörandet av de skyldigheter som följer av detta direktiv, till exempel genom att utföra inspektioner, på lämpligt sätt.



- (51) Mot bakgrund av de betydande ändringar som införs genom detta direktiv i fråga om syftet med, tillämpningsområdet för och innehållet i direktiv 91/533/EEG, är det inte lämpligt att ändra det direktivet. Direktiv 91/533/EEG bör därför upphävas.
- (52) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument<sup>1</sup>, har medlemsstaterna åtagit sig att, när det 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. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

---

<sup>1</sup> EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

# Kapitel I

## Allmänna bestämmelser

### *Artikel 1*

#### *Syfte, räckvidd och tillämpningsområde*

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan 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 lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.
3. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Arbetstid med alla arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet ska räknas in i detta genomsnitt på tre timmar.
4. Punkt 3 ska inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.

5. Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter uppfylls. 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/EG<sup>1</sup>.

6. Medlemsstaterna får på objektiva grunder föreskriva att bestämmelserna i kapitel III inte ska tillämpas på offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter.
7. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 12, 13 och 15.1 a på fysiska personer i hushåll som fungerar som arbetsgivare där arbetet utförs för dessa hushåll.
8. Kapitel II i detta direktiv ska tillämpas på sjömän och fiskare utan att det påverkar tillämpningen av direktiv 2009/13/EG respektive direktiv (EU) 2017/159. Skyldigheterna enligt artikel 4.2 m och o, 7, 9, 10 och 12 ska inte tillämpas på sjömän och fiskare.

---

<sup>1</sup> 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).

*Artikel 2*  
*Definitioner*

I detta direktiv avses med

- a) *arbetschema*: ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar,
- b) *referenstimmar och referensdagar*: tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren,
- c) *arbetsmönster*: formen för arbetstidens förläggning och arbetstidens fördelning enligt ett visst mönster som bestäms av arbetsgivaren.

*Artikel 3*  
*Tillhandahållande av information*

Arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som krävs enligt detta direktiv skriftligen. Informationen ska tillhandahållas och översändas på papper eller i elektronisk form, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut samt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet.

## Kapitel II

### Information om anställningsförhållandet

#### *Artikel 4*

#### *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 åtminstone följande:
  - a) Identitet på 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) Antingen:
    - 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 tidsbegränsade anställningar, slutdag eller den förväntade varaktigheten.
- f) För arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, identitet för kundföretag, när och så snart detta är känt.
- g) Varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod.
- h) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren.
- i) 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.
- j) Det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav och uppsägningstider, vid upphörande av anställningsförhållandet, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.
- k) Ersättning, inbegripet inledande grundlön och, i förekommande fall, alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, separat angivna, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.

- l) Om arbetsmönstret är helt eller mestadels förutsägbart, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning och, i förekommande fall, eventuella regler för skiftbyten.
- m) Om arbetsmönstret är helt eller mestadels oförutsägbart ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om
  - i) principen att arbetsschemat är varierande, antalet garanterade avlönade arbetstimmar och lönen för det arbete som utförts utöver de garanterade timmarna,
  - ii) de referenstimmar och referensdagar som arbetstagaren kan komma att behöva arbeta,
  - iii) den minsta underrättelsefrist som arbetstagaren har rätt till innan arbetspasset börjar och i tillämpliga fall den tidsfrist för inställande som avses i artikel 10.3.
- n) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor eller, vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den gemensamma institution med vilket kollektivavtal slutits.

- o) Om det hör till arbetsgivarens ansvar, identiteten för 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 g–l och o får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

#### *Artikel 5*

##### *Tidpunkt och metod för lämnande av information*

1. Om den inte redan tillhandahållits ska den information som avses i artikel 4.2 a, b, c, d, e, g, k, l och m tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett eller flera dokument under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen. Övrig information som avses i artikel 4.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument inom en månad från den första arbetsdagen.
2. Medlemsstaterna får utarbeta mallar och förlagor för 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 eller på andra lämpliga sätt.



3. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller allmängiltigförklarade kollektivavtal som ska lämnas av arbetsgivarna görs allmänt tillgänglig utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, inbegripet genom befintliga nätportaler.

#### *Artikel 6*

##### *Ändring av anställningsförhållandet*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 4.2 och varje ändring av den ytterligare information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland enligt artikel 7 tillhandahålls i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.
2. Det dokument som avses i punkt 1 ska inte gälla för ändringar som enbart återspeglar en ändring av de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de dokument som avses i artikel 5.1 och, i förekommande fall, artikel 7.

## *Artikel 7*

### *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, av arbetsgivaren förses med de dokument som avses i artikel 5.1 före arbetstagarens avresa, och dokumenten ska innehålla åtminstone följande ytterligare information:
  - a) Det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras och dess förväntade varaktighet.
  - b) Den valuta som lönen kommer att utbetalas i.
  - c) I förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför.
  - d) Information om huruvida ersättning för hemresan utgår, och om så är fallet, 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.

- b) I förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.
  - c) En länk till värdmedlemsstatens enda officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU<sup>1</sup>.
3. Den information som avses i punkterna 1 b och 2 a får när så är lämpligt lämnas i form av hänvisningar till specifika bestämmelser i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar den informationen.
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 högst fyra på varandra följande veckor.

---

<sup>1</sup> 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).

## **Kapitel III**

### **Minimikrav i fråga om arbetsvillkor**

#### *Artikel 8*

#### *Längsta varaktighet för provanställning*

1. Om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod enligt definitionen i nationell rätt eller praxis ska medlemsstaterna säkerställa att den perioden inte överskrider sex månader.
2. I fråga om visstidsanställningar ska medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning.
3. Medlemsstaterna får i undantagsfall föreskriva längre provanställningar 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.

## *Artikel 9*

### *Parallell anställning*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte vare sig förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren, eller utsätter arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall.
2. Medlemsstaterna får fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda exklusivitetsrestriktioner på objektiva grunder, såsom hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

## *Artikel 10*

### *Minsta förutsägbarhet i arbetet*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, inte av arbetsgivaren beordras att arbeta om inte följande villkor båda är uppfyllda:
  - a) Arbetet äger rum inom de fastställda referenstimmar och referensdagar som avses i artikel 4.2 m ii.

- b) Arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg, som fastställts i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis som avses i artikel 4.2 m iii.
- 2. Om ett eller båda kraven i punkt 1 inte uppfylls ska arbetstagaren ha rätt att utan ogynnsamma konsekvenser tacka nej till arbetspasset.
- 3. I fall där medlemsstaterna tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommits med arbetstagaren.
- 4. Medlemsstaterna får fastställa villkor för tillämpningen av denna artikel i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

#### *Artikel 11*

#### *Kompletterande åtgärder vid behovsavtal*

Om medlemsstaterna tillåter behovsavtal eller liknande anställningsavtal ska de vidta en eller flera av följande åtgärder för att förebygga otillbörliga metoder:

- a) Begränsad användning och varaktighet av behovsavtal och liknande anställningsavtal.

- b) En presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period.
- c) Andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om dessa åtgärder.

### *Artikel 12*

#### *Övergång till annan anställningsform*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta begäranden som utlöser skyldigheten enligt denna artikel kan göras.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivaren lämnar det motiverade skriftliga svar som avses i punkt 1 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 13*

#### *Obligatorisk utbildning*

Om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.

### *Artikel 14*

#### *Kollektivavtal*

Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13.



# Kapitel IV

## Gemensamma bestämmelser

### *Artikel 15*

#### *Presumtion och tvistlösning*

1. När en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 5.1 eller artikel 6 ska medlemsstaterna säkerställa att åtminstone ett av följande ska gälla:
  - a) Arbetstagaren ska åtnjuta gynnsamma presumtioner som fastställs av medlemsstaten, vilka arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa.
  - b) Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt.
2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillämpningen av de presumtioner och mekanismer som avses i punkt 1 ska förutsätta att saken anmälts till arbetsgivaren och arbetsgivaren underlåtit att tillhandahålla den information som saknas inom rimlig tid.

*Artikel 16*  
*Rätt till gottgörelse*

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

*Artikel 17*  
*Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder*

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

## *Artikel 18*

### *Skydd mot uppsägning och bevisbörda*

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt 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 lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska lämna sina skäl skriftligen.
3. När de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren 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 arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda fakta i målet.
6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

#### *Artikel 19*

#### *Sanktioner*

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot 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 effektiva, proportionella och avskräckande.

## **Kapitel V**

### **Slutbestämmelser**

#### *Artikel 20*

#### *Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och 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 21*

##### *Införlivande och genomförande*

1. Medlemsstaterna ska senast den ... [tre år efter den dag då detta direktiv träder i kraft] vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa detta direktiv. 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.
3. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

4. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.
5. 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 säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

## *Artikel 22*

### *Övergångsbestämmelser*

De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den ... [tre år efter den dag då detta direktiv träder i kraft]. Arbetsgivaren ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artikel 5.1, artikel 6 och artikel 7 endast på begäran av en arbetstagare som redan är anställd vid tidpunkten. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att en arbetstagare utesluts från de minimirättigheter som fastställs i artiklarna 8–13.

### *Artikel 23*

#### *Översyn av kommissionen*

Senast den ... [åtta år efter den dag då detta direktiv träder i kraft] ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen.

### *Artikel 24*

#### *Upphävande*

Direktiv 91/533/EEG upphör att gälla med verkan från och med den ... [tre år efter den dag då detta direktiv träder i kraft]. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet.

### *Artikel 25*

#### *Ikraftträdande*

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

*Artikel 26*  
*Adressater*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i

*På Europaparlamentets vägnar*  
*Ordförande*

*På rådets vägnar*  
*Ordförande*

---