



Briselē, 2018. gada 21. jūnijā
(OR. en)

10299/18

Starpiestāžu lieta:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	10054/18
K-jas dok. Nr.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā – vispārēja pieeja

Pielikumā ir pievienots minētās direktīvas teksts, par kuru Padome (*EPSCO*) panāca vispārēju pieeju 2018. gada 21. jūnija sanāksmē.

2017/0355 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES

DIREKTĪVA par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā –

vispārēja pieeja

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta

b) apakšpunktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pants paredz, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstošiem darba nosacījumiem un uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz dienas un nedēļas atpūtas laiku, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

¹ OV C , , . lpp.

² OV C , , . lpp.

- (2) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā. Tas arī paredz, ka viņiem ir tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un – nepamatotas atlaišanas gadījumā – tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju.
5. princips paredz, ka neatkarīgi no darba attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi attiecībā uz darba nosacījumiem un sociālās aizsardzības un apmācības pieejamību. Tas arī paredz, ka ir jānovērš tādas darba attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba nosacījumi, tostarp aizliedzot nestandarta līgumu izmantošanu, jebkuram pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam un būtu jāveicina pāreja ceļā uz beztermiņa nodarbinātības veidiem.
- (3) Kopš Padomes Direktīvas 91/533/EEK ³ pieņemšanas darba tirgos demogrāfisku norišu un digitalizācijas dēļ ir notikušas būtiskas izmaiņas, radot jaunus nodarbinātības veidus, un tas ir sekmējis jaunu darbvietu radīšanu un darba tirgus izaugsmi. Jauni nodarbinātības veidi bieži vien nav tik regulāri vai stabili kā tradicionālās darba attiecības, un attiecīgajiem darbiniekiem tie ir mazāk paredzami, tādējādi radot neskaidrības par piemērojamām tiesībām un sociālo aizsardzību. Tādēļ šajā mainīgajā darba pasaulē darbiniekiem jābūt pilnībā informētiem par galvenajiem darba nosacījumiem, un šī informācija būtu jāsniedz rakstiski un savlaicīgi. Lai pienācīgi strukturētu jaunus nodarbinātības veidus, darbiniekiem Savienībā būtu jāparedz vairākas jaunas minimālās tiesības, kuru mērķis ir veicināt darba attiecību drošību un paredzamību, vienlaikus īstenojot augšupēju konvergenci dalībvalstīs un saglabājot darba tirgus pielāgojamību.

³ Padomes Direktīva 91/533/EEK (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

- (4) Saskaņā ar Direktīvu 91/533/EEK vairumam darbinieku Savienībā ir tiesības saņemt rakstisku informāciju par viņu darba nosacījumiem. Tomēr Direktīva 91/533/EEK neattiecas uz visiem darbiniekiem Savienībā. Turklāt nepilnības aizsardzībā ir radušās attiecībā uz jauniem nodarbinātības veidiem, kas veidojušies saistībā ar norisēm darba tirgū kopš 1991. gada.
- (5) Tādēļ minimālās prasības attiecībā uz informāciju par būtiskiem darba attiecību aspektiem un attiecībā uz darba nosacījumiem, ko piemēro katram darbiniekam, būtu jānosaka Savienības līmenī, lai visiem darbiniekiem Savienībā nodrošinātu darba nosacījumu pienācīgu pārredzamību un paredzamību.
- (6) Komisija saskaņā ar Līguma 154. pantu ir sākusi divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par to, kā uzlabot Direktīvas 91/533/EEK darbības jomu un efektivitāti un paplašināt tās mērķus, lai aptvertu jaunas darbinieku tiesības. Netika panākta vienošanās starp sociālajiem partneriem par lēmumu sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, kā apliecināja rezultāti pēc atklātās sabiedriskās apspriešanas, kas tika veikta, lai apzinātu iedzīvotāju un dažādu ieinteresēto personu viedokļus, šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, modernizējot un pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu.
- (7) Eiropas Savienības Tiesa savā judikatūrā ir iedibinājusi darbinieka statusa noteikšanas kritērijus ⁴. Šīs direktīvas īstenošanā būtu jāņem vērā tas, kā šos kritērijus interpretē Tiesa. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietvert mājāsaimniecībās nodarbinātus darbiniekus, pēc pieprasījuma strādājošos darbiniekus, periodiska darba veicējus, kuponu sistēmas darbiniekus, platformā nodarbinātos darbiniekus, stažierus un mācekļus, ar nosacījumu, ka tie atbilst minētajiem kritērijiem. Šīs direktīvas darbības jomā nevajadzētu iekļaut pašnodarbinātas personas, jo tās neatbilst šiem kritērijiem.

⁴ 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 *Deborah Lawrie-Blum*; 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère*; 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā C-229/14 *Balkaya*; 2014. gada 4. decembra spriedums lietā C-413/13 *FNV Kunsten*; un 2016. gada 17. novembra spriedums lietā C-216/15 *Ruhrlandklinik*.

- (7.a) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai objektīvu apsvērumu dēļ paredzēt, ka daži šīs direktīvas noteikumi nav piemērojami konkrētām civildienesta ierēdņu kategorijām, valsts neatliekamās palīdzības dienestiem, bruņotajiem spēkiem, policijas amatpersonām, tiesnešiem, prokuroriem, izmeklētājiem un citiem tiesībsardzības dienestiem, ņemot vērā to uzdevumu īpašo raksturu, kurus viņi ir aicināti veikt, vai viņu nodarbinātības nosacījumus.
- (7.b) Uz jūrniekiem un jūras zvejniekiem, ņemot vērā viņu nodarbinātības nosacījumu specifiku, nevajadzētu attiekties prasībām par paralēlo nodarbinātību, ja tās nav saderīgas ar darbu, kas tiek veikts uz kuģiem un zvejas kuģiem, prasībām par darba minimālo paredzamību, prasībām attiecībā uz darbiniekiem, kuri ir nosūtīti uz citu dalībvalsti vai trešo valsti, [...] prasībām attiecībā uz pāreju uz citu nodarbinātības veidu un prasībām sniegt informāciju par tās(to) sociālā nodrošinājuma iestādes(-žu) identitāti, kas saņem sociālās iemaksas. Šajā direktīvā būtu jāuzskata, ka jūrnieki un zvejnieki, kā attiecīgi definēts Padomes Direktīvās 2009/13/EK un (ES) 2017/159, strādā Savienībā, ja tie strādā uz kuģiem vai zvejas kuģiem, kuri ir attiecīgi reģistrēti kādā dalībvalstī un/vai kuģo ar kādas dalībvalsts karogu.
- (8) Ņemot vērā, ka no Direktīvas 91/533/EEK darbības jomas arvien lielāks skaits darbinieku tiek izslēgti, pamatojoties uz atkāpēm, ko dalībvalstis izdarījušas saskaņā ar minētās direktīvas 1. pantu, ir nepieciešams minētās atkāpes aizstāt ar iespēju dalībvalstīm nepiemērot direktīvas noteikumus darba attiecībām, kuru ilgums četru nedēļu atsauces periodā vidēji ir 5 stundas nedēļā vai mazāk.
- (9) Pieprasījuma darba, tostarp nulles stundu līgumu, neparedzamības dēļ atkāpi par vidēji 5 stundām nedēļā četru nedēļu atsauces periodā nevajadzētu izmantot darba attiecībām, kurās pirms darba sākšanas nav noteikts garantēts apmaksāta darba apjoms.

- (10) Vairākas fiziskas vai juridiskas personas, vai citas struktūras var praktiski uzņemties darba devēja funkcijas un pienākumus. Dalībvalstīm vajadzētu saglabāt rīcības brīvību precīzāk noteikt personu(-as), kas ir pilnīgi vai daļēji atbildīga(-s) par to pienākumu izpildi, kas šajā direktīvā noteikti darba devējiem, kamēr visi šie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstīm vajadzētu būt arī iespējai lemt, ka daži vai visi šie pienākumi tiek uzdoti fiziskai vai juridiskai personai, kura nav darba attiecību puse.
- (10.a) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt īpašus noteikumus, ar kuriem personas, kas darbojas kā mājāsaimniecībā nodarbinātu darbinieku darba devēji, atbrīvo no pienākumiem izskatīt un atbildēt uz pieprasījumu pēc cita veida nodarbinātības, nodrošināt bezmaksas obligāto apmācību, kā arī nodrošināt pārsūdzības mehānismu, kas pamatots uz labvēlīgām prezumpcijām, gadījumā, ja dokumentos, kas saskaņā ar šo direktīvu būtu jāsniedz, trūkst informācijas.
- (11) Ar Direktīvu 91/533/EEK tika ieviesti obligātie galvenie elementi, par kuriem darbinieki ir jāinformē rakstiski. Ir nepieciešams pielāgot šo sarakstu, lai ņemtu vērā pārmaiņas darba tirgū, jo īpaši nestandarta nodarbinātības veidu izplatīšanos.
- (11.a) Vajadzētu būt iespējai, ka informācija par tiesībām uz darba devēja sniegtu apmācību, var tikt noformēta tādā veidā, ka tajā ir ietverts tas mācību dienu skaits gadā (ja tāds vispār ir paredzēts), uz kurām darbiniekam ir tiesības, un/vai informācija par darba devēja vispārējo mācību politiku.
- (12) Informācijai par darba laiku būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK ⁵ noteikumiem, un tai būtu jāietver informācija par pārtraukumiem, ikdienas atpūtu, nedēļas atpūtas laiku un apmaksātu atvaļinājumu.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

- (13) Informācijā, kas jāsniedz par atalgojumu, būtu jāietver visi atalgojuma elementi, ieskaitot iemaksas skaidrā naudā vai natūrā, ko darbinieks tieši vai netieši ir saņēmis par savu darbu. Šādas informācijas sniegšanai nevajadzētu skart darba devēju brīvību norādīt papildu elementus par atalgojumu, piemēram, vienreizējus maksājumus. Tam, ka tiesību aktos vai koplīgumā paredzētie atalgojuma elementi nav iekļauti minētajā informācijā, nevajadzētu būt par iemeslu, lai šos elementus darbiniekam nesniegtu.
- (14) Ja darba veida dēļ nav iespējams norādīt noteiktu darba grafiku, darbiniekiem vajadzētu būt informētiem par to, kā tiks veidots viņu darba laiks, tostarp laika nišas, kurās viņus var izsaukt strādāt, un minimālais laiks, kādā viņiem būtu jāsaņem iepriekšējs paziņojums.
- (15) Informācijā par sociālā nodrošinājuma sistēmām būtu jāietver informācija par tās(to) sociālā nodrošinājuma iestādes(-žu) identitāti, kas – attiecīgā gadījumā – saņem sociālās iemaksas par slimības pabalstiem, maternitātes un līdzvērtīgiem paternitātes pabalstiem, nelaimes gadījumu darbā un arodslimību pabalstiem, un vecuma, invaliditātes, apgādnieka zaudējuma, bezdarba, pirmspensijas un ģimenes pabalstiem. Darba devēja sniegtajā informācijā par sociālā nodrošinājuma aizsardzību attiecīgā gadījumā būtu jāiekļauj fakts par papildu pensiju shēmu segumu Padomes Direktīvas 98/49/EK ⁶ un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/50/ES ⁷ nozīmē.

⁶ Padomes Direktīva 98/49/EK (1998. gada 29. jūnijs) par papildu pensijas tiesību saglabāšanu darbiniekiem un pašnodarbinātām personām, kas pārvietojas Kopienā (OV L 209, 25.7.1998., 46. lpp.).

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/50/ES (2014. gada 16. aprīlis) par minimālo prasību noteikšanu, lai sekmētu darba ņēmēju mobilitāti starp dalībvalstīm, uzlabojot papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu (OV L 128, 30.4.2014., 1. lpp.).

- (16) Darbiniekiem vajadzētu būt tiesībām pirms darba sākšanas saņemt rakstisku informāciju par savām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām. Tādēļ attiecīgā pamatinformācija tiem būtu jāsaņem vienas kalendārās nedēļas laikā no pirmās darba dienas. Pārējā informācija tiem būtu jāsaņem viena mēneša laikā no pirmās darba dienas. Pirmā darba diena būtu jāsaprot kā diena, kad darba attiecībās esošais darbinieks faktiski sāk veikt darbu.
- (16.a) Attiecībā uz arvien pieaugošo digitālās komunikācijas rīku pielietojumu – gadījumos, kad šajā direktīvā ir runa par informācijas sniegšanu rakstiski, tas var notikt elektroniski.
- (17) Lai palīdzētu darba devējiem sniegt savlaicīgu informāciju, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai nodrošināt, ka valsts līmenī ir pieejamas veidnes ar attiecīgu un pietiekami izsmelšu informāciju par piemērojamo tiesisko regulējumu. Valsts iestādes un sociālie partneri varētu šīs veidnes pilnveidot nozaru vai vietējā līmenī.
- (18) Uz ārzemēm nosūtītiem darbiniekiem būtu jāsaņem papildu informācija, kas attiecas uz viņu situāciju. Attiecībā uz secīgiem darba norīkojumiem vairākās dalībvalstīs vai trešās valstīs vajadzētu būt iespējai minēto informāciju sagrupēt par vairākiem norīkojumiem pirms pirmās izbraukšanas un izmaiņu gadījumā to vēlāk grozīt. Ja darbinieki kvalificējami kā norīkoti darbinieki saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 96/71/EK ⁸, darbinieki būtu jāinformē par uzņēmējas dalībvalsts izveidotu vienoto valsts tīmekļa vietni, kur viņi var atrast vajadzīgo informāciju par darba nosacījumiem, kas attiecas uz viņu situāciju. Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, minētos pienākumus piemēro, ja darba ilgums ārzemēs ir vairāk nekā četras secīgas nedēļas.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

- (19) Pārbaudes laiks ļauj darba devējiem pārliecināties, ka darbinieki ir piemēroti amatam, kurā viņi ir pieņemti darbā, vienlaikus sniedzot tiem papildu atbalstu. Jebkurai ienākšanai darba tirgū vai pārejai uz jaunu amatu nevajadzētu radīt ilgstošu nedrošību. Kā noteikts Eiropas sociālo tiesību pīlārā, pārbaudes laika ilgumam vajadzētu būt samērīgam. Ievērojams skaits dalībvalstu ir noteikušas vispārēju trīs līdz sešu mēnešu maksimālo pārbaudes laika ilgumu, kas būtu jāuzskata par samērīgu. Vajadzētu būt iespējai, ka pārbaudes laiks var būt ilgāks par sešiem mēnešiem, ja to pamato darba veids, piemēram, darbs vadošos vai izpildvaras amatos vai civildienesta amatos, vai ja tas ir darbinieka interesēs, piemēram, saistībā ar īpašiem pasākumiem, kas veicina pastāvīgu darbu, jo īpaši gados jauniem darbiniekiem. Vajadzētu arī būt iespējai, ka pārbaudes laiku var attiecīgi pagarināt gadījumā, ja pārbaudes laikā darbinieks nav bijis darbā, piemēram, slimības vai atvaļinājuma dēļ, lai darba devējs varētu pārliecināties par darbinieka piemērotību konkrētajam uzdevumam.
- (20) Darba devējiem nevajadzētu liegt darbiniekiem strādāt citu darba devēju labā ārpus sava pamatdarba laika. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai paredzēt nosacījumus nesavienojamības ierobežojumu izmantošanai, ko saprot kā ierobežojumus attiecībā uz strādāšanu citiem darba devējiem tādu objektīvu iemeslu dēļ kā komercnoslēpumu aizsardzība vai izvairīšanās no interešu konflikta.
- (21) Darbiniekiem, kuru darba modelis ir pilnībā vai lielākoties neparedzams, būtu jānodrošina vismaz minimāla paredzamība darbā, kur darba grafiku galvenokārt nosaka darba devējs, vai nu tieši, piemēram, piešķirot darba uzdevumus, vai netieši, piemēram, pieprasot darbiniekam atbildēt uz klientu pieprasījumiem.
- (22) Atsauces stundas un dienas, ko saprot kā laikposmus, kuros pēc darba devēja pieprasījuma var veikt darbu, būtu jānosaka rakstiski, sākot darba attiecības.

- (23) Samērīgs, minimāls iepriekšējas paziņošanas termiņš, ko saprot kā laikposmu starp brīdi, kad darbinieks tiek informēts par jaunu darba uzdevumu, un brīdi, kad uzdevums tiek sākts, ir vēl viens nepieciešams darba paredzamības elements darba attiecībās ar darba modeļiem, kas ir pilnībā vai lielākoties neparedzami un ko galvenokārt nosaka darba devējs. Iepriekšējas paziņošanas perioda ilgums var atšķirties atkarībā no attiecīgās nozares vajadzībām; vajadzētu arī būt iespējai paredzēt, ka tā ilgumu var samazināt ārkārtas situācijās, vienlaikus nodrošinot darbinieku pienācīgo aizsardzību. Tas ir piemērojams, neskarot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/15/EK ⁹.
- (24) Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai atteikt darba uzdevumu, ja tas ir ārpus atsaucē stundām un dienām vai ja darbiniekam par to nav paziņots minimālajā iepriekšējās paziņošanas termiņā, un šis atteikums nerada nelabvēlīgas sekas. Darbiniekiem vajadzētu būt arī iespējai pieņemt darba uzdevumu, ja viņi to vēlas.

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/15/EK (2002. gada 11. marts) par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV L 80, 23.3.2002., 35. lpp.).

- (25) Lai arī nestandarta nodarbinātības veidi piedāvā darbiniekiem iespējas ienākt vai palikt darba tirgū, daži darbinieki saskaras ar risku "iestrēgt" neparedzamā un nedrošā nodarbinātībā. Ja darba devējiem ir iespēja piedāvāt pilna laika darba līgumu vai līgumu uz nenoteiktu laiku darbiniekiem, kuri ir iesaistīti nestandarta nodarbinātībā, saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlārā iedibinātajiem principiem būtu jāveicina pāriešana uz drošākiem nodarbinātības veidiem. Darbiniekiem vajadzētu būt iespējai pieprasīt citu paredzamāku un drošāku nodarbinātības veidu, ja tāds ir pieejams, un saņemt no darba devēja rakstisku atbildi, kurā ņemtas vērā darba devēja un darbinieka vajadzības. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot šādu pieprasījumu biežumu. Šai direktīvai nevajadzētu liegt dalībvalstīm noteikt, ka tādu civildienesta amatu gadījumā, kuros personas tiek ieceltas konkursa pārbaudījuma kārtībā, nebūtu jāuzskata, ka minētie amati ir pieejami pēc darbinieka vienkārša pieprasījuma, un ka tādējādi tie ir ārpus jomas, kurā darbojas tiesības pieprasīt paredzamākus un drošākus darba nosacījumus.
- (26) Ja valsts tiesību aktos vai koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam ir jānodrošina apmācība darbiniekiem, lai tie veiktu darbu, kuram viņi ir nodarbināti, ir svarīgi nodrošināt, lai šāda apmācība tiktu sniegta vienlīdzīgi, tostarp tiem, kas iesaistīti nestandarta nodarbinātībā. Šādas apmācības izmaksas nebūtu jāsedz darbiniekam, un tās nebūtu jāietur vai jāatskaita no darbinieka atalgojuma. Šis pienākums neattiecas uz arodmācībām vai mācībām, kas darbiniekiem vajadzīgas, lai tie iegūtu, uzturētu vai atjauninātu profesionālu kvalifikāciju, ja vien Savienības vai valsts tiesību aktos, vai koplīgumā nav paredzēts, ka darba devējam šādas mācības darbiniekam ir jānodrošina.
- (27) Būtu jārespektē sociālo partneru autonomija un viņu – kā darbinieku un darba devēju pārstāvju – statuss. Tādēļ sociālajiem partneriem vajadzētu būt iespējai uzskatīt, ka konkrētās nozarēs vai situācijās šīs direktīvas mērķa sasniegšanai citi noteikumi ir piemērotāki nekā atsevišķi šajā direktīvā noteiktie minimālie standarti. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu rast iespēju atļaut sociālajiem partneriem uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstādāt, slēgt un panākt tādu koplīgumu izpildi, kuri atšķiras no dažiem šajā direktīvā ietvertajiem noteikumiem, ja vien nepazeminās darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis.

- (28) Apspriešanās par Eiropas sociālo tiesību pīlāru apliecināja, ka ir jāpastiprina Savienības darba tiesību aktu izpilde, lai nodrošinātu tās efektivitāti. Direktīvas 91/533/EEK novērtējumā, ko veica saskaņā ar Komisijas Normatīvās atbilstības un izpildes programmu, apstiprinājās, ka pastiprināti izpildes mehānismi varētu uzlabot Savienības darba tiesību efektivitāti. Konsultācija parādīja, ka pārsūdzības sistēmas, kas balstās tikai uz prasībām par zaudējumu atlīdzību, ir mazāk efektīvas nekā sistēmas, kas paredz arī sankcijas (piemēram, vienreizējus maksājumus vai atļauju atcelšanu) tiem darba devējiem, kuri nesniedz rakstiskus paziņojumus. Turklāt tā apliecināja, ka darba ņēmēji reti izmanto tiesisko aizsardzību darba attiecību laikā, kas apdraud rakstiska paziņojuma noteikuma mērķi, respektīvi, nodrošināt, lai darbinieki būtu informēti par darba attiecību būtiskajām iezīmēm. Tāpēc ir nepieciešams ieviest izpildes noteikumus, kas nodrošina, ka tiek izmantota labvēlīga prezumpcija gadījumos, kad netiek sniegta informācija par darba attiecībām, un/vai procedūra, saskaņā ar kuru darba devējam var pieprasīt sniegt trūkstošo informāciju un var piemērot sankcijas, ja darba devējs šo informāciju nesniedz. Ja trūkst attiecīgās informācijas, šādā labvēlīgā prezumpcijā var būt ietverta prezumpcija, ka darbiniekam ir beztermiņa darba attiecības, ka nav pārbaudes laika vai darbiniekam ir pilna laika amats. Tiesiskajai aizsardzībai varētu piemērot procedūru, saskaņā ar kuru darbinieks vai kāda trešā persona, piemēram, darbinieka pārstāvis vai cita kompetenta struktūra vai iestāde, darba devēju informē par to, ka trūkst informācijas un ka viņam laikus ir jāsniedz pilnīga un pareiza informācija.
- (29) Kopš Direktīvas 91/533/EEK pieņemšanas Savienībā ir pieņemta plaša sociālo tiesību aktu izpildes noteikumu sistēma, jo īpaši vienlīdzīgu iespēju jomās, un tās elementi būtu jāpiemēro šajā direktīvā, lai nodrošinātu, ka darbiniekiem ir pieejama efektīva un objektīva strīdu izšķiršana, piemēram, civiltiesa vai darba lietu tiesa, un tiesības uz pārsūdzību, kas atspoguļo Eiropas sociālo tiesību pīlāra 7. principu.
- (30) Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, darbiniekiem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai iespējams ir pārkāptas darbinieka tiesības, ir beigušās.

- (31) Šīs direktīvas efektīvai īstenošanai nepieciešama atbilstīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi, ko varētu radīt mēģinājums izmantot šajā direktīvā paredzētās tiesības, sūdzība darba devējam vai kādi juridiski vai administratīvi procesi, kuru mērķis ir nodrošināt atbilstību šai direktīvai.
- (32) Darbiniekiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības, būtu jānodrošina aizsardzība pret atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu kaitējumu (piemēram, pēc pieprasījuma strādājošiem darbiniekiem vairs netiek piedāvāts darbs) vai jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai no darba, pamatojoties uz to, ka darbinieki vēlējušies izmantot šādas tiesības. Ja darbinieki uzskata, ka tie atlaisti vai tiem ir nodarīts līdzvērtīgs kaitējums ar šādu pamatojumu, darbiniekiem un kompetentajām iestādēm vajadzētu būt iespējai pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgu pasākumu pienācīgi pamato.
- (33) Pienākums pierādīt, ka atlaišana vai līdzvērtīgs kaitējums nav noticis, pamatojoties uz to, ka darbinieki ir izmantojuši savas šajā direktīvā paredzētās tiesības, būtu jāuzņemas darba devējiem, ja darbinieki tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka tie ir atlaisti vai tiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu ietekmi, pamatojoties uz šādiem iemesliem. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai šo noteikumu nepiemērot procesos, kur fakti būtu izmeklējami tiesā vai citā kompetentā iestādē, jo īpaši sistēmās, kurās atlaišana iepriekš ir jāapstiprina šādai iestādei.
- (34) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu. Starp sankcijām var būt administratīvas un finanšu sankcijas, piemēram, naudas sodi vai kompensācijas maksājumi, kā arī citi sankciju veidi.

- (35) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, jo ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (36) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos valsts un Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darbiniekiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni. Jo īpaši tai nevajadzētu kalpot par pamatu nulles stundu vai līdzīga tipa darba līgumu ieviešanai.
- (37) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai pārliecinātos, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.
- (38) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.
- (39) Ņemot vērā būtiskās izmaiņas, kas ar šo direktīvu ieviestas attiecībā uz mērķi, darbības jomu un saturu, nav lietderīgi grozīt Direktīvu 91/533/EEK. Tāpēc Direktīva 91/533/EEK būtu jāatceļ.

- (40) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ¹⁰ dalībvalstis apņemas gadījumos, kad tas ir pamatoti, ziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis, priekšmets un darbības joma

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba nosacījumus, veicinot drošāku un paredzamāku nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot darba tirgus pielāgojamību.
2. Ar šo direktīvu tiek noteikts tiesību minimums, kas tiek piemērots katram darba ņēmējam Savienībā, kuram ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, kas ir spēkā katrā dalībvalstī.
3. Dalībvalstis var nolemt šajā direktīvā paredzētos pienākumus nepiemērot darbiniekiem, kuriem ir darba attiecības, kuru ilgums četru nedēļu atsaucē periodā vidēji ir 5 stundas nedēļā vai mazāk. Minētajā 5 stundu vidējā rādītājā ieskaita laiku, kas nostrādāts pie visiem darba devējiem, kuri veido vienu un to pašu uzņēmumu, grupu vai organizāciju vai pieder vienam un tam pašam uzņēmumam, grupai vai organizācijai.
4. Šā panta 3. punktu nepiemēro darba attiecībām, ja pirms darba uzsākšanas nav iepriekš noteikts garantēts apmaksāta darba apjoms.

¹⁰ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

5. Dalībvalstis var noteikt, kuras personas ir atbildīgas par šajā direktīvā noteikto darba devēju pienākumu izpildi, ja vien visi minētie pienākumi ir izpildīti. Dalībvalstis var arī nolemt, ka visus vai daļu no minētajiem pienākumiem piešķir fiziskai vai juridiskai personai, kas nav darba attiecību puse. Šis punkts neskar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK ¹¹.
- 5.a Dalībvalstis objektīvu apsvērumu dēļ var paredzēt, ka III nodaļā paredzētos noteikumus nepiemēro civildienesta ierēdņiem, valsts neatliekamās palīdzības dienestiem, bruņotajiem spēkiem un policijas amatpersonām, tiesnešiem, prokuroriem, izmeklētājiem un citiem tiesībsardzības dienestiem.
6. Dalībvalstis var nolemt 10. un 11. pantā un 14. panta 1. punkta a) apakšpunktā noteiktos pienākumus nepiemērot fiziskām personām māsaimniecībās, kas darbojas kā darba devēji, ja darbs tiek veikts minētajām māsaimniecībām.
7. Šīs direktīvas II nodaļu piemēro jūrniekiem un jūras zvejniekiem, neskarot attiecīgi Padomes Direktīvu 2009/13/EK ¹² un Padomes Direktīvu (ES) 2017/159 ¹³. Pienākumus, kas izklāstīti 3. panta 2. punkta l) un n) apakšpunktā, 6., 8., 9. un 10. pantā, jūrniekiem un jūras zvejniekiem nepiemēro.

¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

¹² Padomes Direktīva 2009/13/EK (2009. gada 16. februāris), ar ko īsteno Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociāciju (EKKĪA) un Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETDF) Nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā un groza Direktīvu 1999/63/EK (OV L 124, 20.5.2009., 30. lpp.).

¹³ Padomes Direktīva (ES) 2017/159 (2016. gada 19. decembris), ar ko īsteno Nolīgumu, ar ko īsteno Starptautiskās Darba organizācijas 2007. gada Konvenciju par darbu zvejniecībā, kas noslēgts 2012. gada 21. maijā starp Eiropas Savienības Lauksaimniecības kooperatīvu vispārējo konfederāciju (*COGECA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETDF) un Eiropas Savienībā darbošos Zvejnieku saimniecību nacionālo organizāciju asociāciju (*Europêche*) (OV L 25, 31.1.2017., 12. lpp.).

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) "darba grafiks" ir grafiks, kurā noteiktas stundas un dienas, kad darbu sāk un beidz;
 - e) "atsauces stundas un dienas" ir laika nišas noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma;
 - f) "darba modelis" ir darba organizācijas forma saskaņā ar kādu konkrētu darba devēja noteiktu modeli.
2. [...]

2.a pants

Visus dokumentus var sniegt un nosūtīt elektroniski, ja vien tie ir viegli pieejami darbiniekam un tos var saglabāt un izdrukāt.

II NODAĻA

INFORMĀCIJA PAR DARBA ATTIECĪBĀM

3. pants

Informācijas sniegšanas pienākums

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējiem ir jāinformē darbinieki par darba attiecību būtiskajiem elementiem.
2. Šā panta 1. punktā minētajā informācijā ietver:
 - a) darba attiecību pušu identitāti;
 - b) darba vietu; ja nav noteiktas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darbinieks ir nodarbināts vairākās vietās vai var brīvi noteikt savu darba vietu, kā arī reģistrēto uzņēmējdarbības vietu vai attiecīgā gadījumā darba devēja dzīvesvietu;
 - c) i) amata nosaukumu, pakāpi, darba raksturu vai kategoriju, kurā darbinieks strādā;
vai
ii) vispārīgu darba raksturojumu vai aprakstu;
 - d) darba attiecību uzsākšanas datumu;
 - e) pagaidu darba attiecību gadījumā – to beigu datumu vai paredzamo ilgumu;
 - f) pārbaudes laika, ja tāds ir, ilgumu un nosacījumus;
 - g) tiesības uz darba devēja sniegtu apmācību, ja tādas ir;
 - h) apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, ko darbinieks ir tiesīgs izmantot, vai, ja to nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, norāda procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;

- i) procedūru, tostarp paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja paziņošanas termiņu nevar norādīt informācijas sniegšanas brīdī, norāda metodi šāda paziņošanas termiņa noteikšanai;
 - j) darbiniekam paredzētās atlīdzības sākotnējo pamatsummu, citas sastāvdaļas, izmaksas biežumu un veidu;
 - k) ja darba modelis ir pilnīgi vai lielākoties paredzams, darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu un noteikumus par virsstundu darbu un atalgojumu;
 - l) ja darba modelis ir pilnīgi vai lielākoties neparedzams, principu, ka darba modelis ir neparedzams, garantēto apmaksāto stundu skaitu, atlīdzību par darbu, kas veikts papildus garantētajām stundām un:
 - i) atsaucē stundas un dienas, kurās darbiniekam var lūgt strādāt;
 - ii) minimālo laiku, kādā darbiniekam jāsaņem iepriekšējs paziņojums pirms darba uzdevuma sākšanas;
 - m) koplīgumus, kas reglamentē darbinieka darba nosacījumus; gadījumā, ja koplīgumus ir noslēgušas īpašas kopīgas struktūras vai iestādes ārpus uzņēmuma, norāda tās kompetentās struktūras vai kopīgās iestādes nosaukumu, kurā līgumi noslēgti;
 - n) tās(to) sociālā nodrošinājuma iestādes(-žu) identitāte, kas saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu aizsardzību attiecībā uz sociālo drošību, kuru nodrošina darba devējs.
3. Šā panta 2. punkta f)–n) apakšpunktā minēto informāciju vajadzības gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas reglamentē šos īpašos jautājumus.

4. pants

Informācijas sniegšanas termiņi un līdzekļi

1. Informāciju, kas minēta 3. panta 2. punkta a), b), c), d), e), f), j), k) un l) apakšpunktā, viena vai vairāku dokumentu veidā sniedz darbiniekiem individuāli vēlākais vienas kalendārās nedēļas laikā no pirmās darba dienas. Pārējo 3. panta 2. punktā minēto informāciju dokumenta veidā sniedz darbiniekam individuāli viena mēneša laikā no pirmās darba dienas.
2. Dalībvalstis var izstrādāt 1. punktā minētā(-o) dokumenta(-u) veidnes un paraugus un nodod tos darbiniekiem un darba devējiem, tostarp darot tos pieejamus vienotā oficiālā valsts tīmekļa vietnē un citos piemērotos veidos.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka informācija, kas darba devējam jāpaziņo par normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai vispārīgi piemērojamiem koplīgumiem, kuri reglamentē piemērojamo tiesisko regulējumu, parasti ir pieejama bez maksas skaidrā, pārredzamā, izsmeļošā un viegli pieejamā veidā attālināti un izmantojot elektroniskos līdzekļus, tostarp esošos Savienības pilsoņu un uzņēmumu tiešsaistes portālus.

5. pants

Darba attiecību grozījumi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka jebkādas izmaiņas 3. panta 2. punktā minētajos darba attiecību aspektos un 6. pantā minētajā papildu informācijā darbiniekiem, kuri nosūtīti uz citu dalībvalsti vai trešo valsti, darba devējs sniedz darbiniekam dokumenta veidā, tiklīdz iespējams un vēlākais dienā, kad šīs izmaiņas stājas spēkā.

2. Rakstiskais dokuments, kas minēts 1. punktā, neattiecas uz izmaiņām, kuras atspoguļo vienīgi izmaiņu normatīvajos un administratīvajos aktos vai koplīgumos, uz kuriem atsaucas 4. panta 1. punktā minētajos dokumentos un – attiecīgā gadījumā – 6. pantā.

6. pants

Papildu informācija darbiniekiem, kuri nosūtīti uz citu dalībvalsti vai trešo valsti

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbiniekam ir jāstrādā kādā dalībvalstī vai trešā valstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā, 4. panta 1. punktā minētos dokumentus izsniedz pirms darbinieka aizbraukšanas un tajā ietver vismaz šādu papildu informāciju:
- a) valsts vai valstis, kurās tiks veikts darbs, un tā ilgums;
 - b) valūta, kādā izmaksās atlīdzību;
 - c) attiecīgā gadījumā – naudas pabalsts vai pabalsts natūrā par darba uzdevumu(-iem);
 - d) attiecīgā gadījumā – nosacījumi, kas reglamentē darbinieka repatriāciju.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka norīkotu darbinieku, uz kuru attiecas Direktīva 96/71/EK, papildus informē par:
- a) atlīdzību, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts spēkā esošajiem tiesību aktiem;
 - aa) attiecīgā gadījumā – īpašām piemaksām par norīkošanu darbā un kārtību, kādā atlīdzina ceļa, mājokļa un uzturēšanās izdevumus;

- b) saiti uz uzņēmējas(-u) dalībvalsts(-u) izstrādāto oficiālo tīmekļa vietni saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES ¹⁴ 5. panta 2. punktu.
3. Šā panta 1. punkta b) apakšpunktā un 2. punkta a) apakšpunktā minēto informāciju vajadzības gadījumā var sniegt kā atsauci uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai koplīgumiem, kas reglamentē šos īpašos jautājumus.
4. Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, 1. un 2. punktu nepiemēro, ja katra darba periods ārpus dalībvalsts, kurā darbinieks parasti strādā, ir četras secīgas nedēļas vai mazāk.

III NODAĻA

MINIMĀLĀS PRASĪBAS ATTIECĪBĀ UZ DARBA NOSACĪJUMIEM

7. pants

Pārbaudes laika maksimālais ilgums

1. Ja darba attiecībām ir piemērojams pārbaudes laiks, kas ir definēts valsts tiesību aktos un/vai praksē, dalībvalstis nodrošina, ka šis pārbaudes laiks nav ilgāks par sešiem mēnešiem.
2. Dalībvalstis var paredzēt ilgākus pārbaudes periodus, ja to pamato darba veids vai tas ir darbinieka interesēs. Ja darbinieks pārbaudes laikā nav bijis darbā, dalībvalsts var paredzēt, ka pārbaudes laiku var attiecīgi pagarināt atbilstīgi prombūtnes ilgumam.

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula") (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

8. pants

Paralēla nodarbinātība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējs neaizliedz darbiniekiem ārpus šā darba devēja noteiktā grafika strādāt pie citiem darba devējiem.
2. Tomēr dalībvalstis var noteikt nesavienojamības nosacījumus, ja šādi ierobežojumi ir pamatoti ar leģitīmiem iemesliem, piemēram, lai aizsargātu komercnoslēpumus vai izvairītos no interešu konflikta.

9. pants

Darba minimālā paredzamība

Dalībvalstis nodrošina, ka tad, ja darbinieka darba modelis ir pilnībā vai lielākoties neparedzams, darba devējs var prasīt darbiniekam strādāt tikai tad, ja:

- a) darbs notiek iepriekš noteiktās atsaucēs stundās un atsaucēs dienās, kas noteiktas saskaņā ar 3. panta 2. punkta l) apakšpunkta i) punktu, un
- b) darba devējs ir informējis darbinieku par darba uzdevumu iepriekš samērīgā termiņā, kas noteikts saskaņā ar 3. panta 2. punkta l) apakšpunkta ii) punktu.

Dalībvalstis var noteikt kārtību šā panta piemērošanai saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi.

10. pants

Pāreja uz citu nodarbinātības veidu

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darbinieks, kas ir pabeidzis savu pārbaudes laiku, ja tāds ir bijis, ar vismaz sešu mēnešu darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja var pieprasīt nodarbinātības veidu ar paredzamākiem un drošākiem darba nosacījumiem, ja tādi ir pieejami. Dalībvalstis var ierobežot šādu pieprasījumu biežumu.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka darba devējs sniedz rakstisku atbildi viena mēneša laikā pēc pieprasījuma saņemšanas. Attiecībā uz fiziskām personām, kas rīkojas darba devēja statusā, un mikrouzņēmumiem, maziem vai vidējiem uzņēmumiem, dalībvalstis var paredzēt, ka šo termiņu var pagarināt ne vairāk kā līdz trim mēnešiem, un var atļaut sniegt mutisku atbildi uz šā paša darbinieka iesniegtiem turpmākiem, līdzīgiem pieprasījumiem, ja atbildes pamatojums attiecībā uz darbinieka situāciju nav mainījies.

11. pants

Apmācība

Ja Savienības vai valstu tiesību aktos vai attiecīgajos koplīgumos ir noteikts, ka darba devējam ir jāapmāca darbinieks tā darba veikšanai, kuram viņš vai viņa ir nodarbināts, dalībvalstis nodrošina, ka šāda apmācība darbiniekiem tiek sniegta bez maksas.

12. pants

Koplīgumi

Dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt, slēgt un panākt tādu koplīgumu izpildi, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo darbinieku aizsardzību, nosaka pasākumus attiecībā uz darbinieku darba nosacījumiem, kas atšķiras no tiem, kas minēti 7. – 11. pantā.

V NODAĻA
HORIZONTĀLI NOTEIKUMI

13. pants

[...]

14. pants

Juridiskā prezumpcija un agrīnas strīdu izšķiršanas mehānisms

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, ja darbinieks nav savlaicīgi saņēmis visus 4. panta 1. punktā vai 5. pantā minētos dokumentus vai daļu no tiem, piemēro vismaz vienu no šīm sistēmām:
 - a) uz darbinieku attiecina labvēlīgas prezumpcijas, ko noteikusi dalībvalsts. Darba devējiem ir iespēja atspēkot šīs prezumpcijas; vai
 - b) darbiniekam ir iespēja iesniegt sūdzību kompetentai iestādei un savlaicīgi un efektīvi saņemt pienācīgu tiesisko aizsardzību.
2. Dalībvalstis var paredzēt, ka 1. punktā minētās sistēmas ir pieejamas, ja par to ir paziņots darba devējam un ja darba devējs nav spējis savlaicīgi sniegt trūkstošo informāciju.

15. pants

Tiesības uz pārsūdzību

Dalībvalstis nodrošina, ka darbiniekiem, tostarp tiem, kuru darba attiecības ir beigušās, ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz pārsūdzību, ja ir pārkāptas viņu tiesības, kas izriet no šīs direktīvas.

16. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai darbiniekus, ieskaitot darbiniekus, kuri ir darba ņēmēju pārstāvji, aizsargātu pret tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi vai tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darba devējam, vai procesi, kas ierosināti ar mērķi panākt, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

17. pants

Aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai līdzvērtīgi rīkoties un jebkādi gatavoties atlaist darbiniekus, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā.
2. Darbinieki, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai tiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka šie darbinieki ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus pienācīgi pamato. Darba devējs šādu pamatojumu sniedz rakstiski.
3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, kad 2. punktā minētie darbinieki tiesai vai citai kompetentai iestādei iesniedz faktus, no kuriem iespējams prezumēt šādu atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus, atbildētājam ir jāpierāda, ka atlaišana notikusi ar citu pamatu, nevis 1. punktā minēto.
4. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest sūdzētājiem labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.
5. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādā procesā, kur lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei.

6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

18. pants

Sankcijas

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

VI NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

19. pants

Labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pietiekams pamats, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darbiniekiem jau piešķirts dalībvalstīs.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, vai veicināt vai atļaut tādu koplīgumu piemērošanu, kuri ir darbiniekiem labvēlīgāki.
3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas darbiniekiem piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

20. pants

Īstenošana

1. Dalībvalstis pieņem vajadzīgos pasākumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz [stāšanās spēkā datums + 3 gadi]. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.
2. Kad dalībvalstis pieņem 1. punktā minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu, vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.
- 2.a Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, kurus tās pieņem jomā, uz ko attiecas šī direktīva.
3. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ja dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

21. pants

Pārejas pasākumi

Šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus piemēro visām darba attiecībām, sākot ar [spēkā stāšanās datums + 3 gadi]. Tomēr darba devējs sniedz vai papildina 4. panta 1. punktā, 5. pantā un 6. pantā minētos dokumentus tikai pēc tāda darbinieka pieprasījuma, kas minētajā datumā ir jau nodarbināts. Ja šāda pieprasījuma nav, darbiniekiem nedrīkst liegt minimālās tiesības, kas noteiktas saskaņā ar 7.–11. pantu.

22. pants

Komisijas veikta pārskatīšana

Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī un ņemot vērā ietekmi uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas piemērošanu līdz [spēkā stāšanās datums + 9 gadi], lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus.

23. pants

Atcelšana

Direktīvu 91/533/EEK atceļ no [spēkā stāšanās datums + 3 gadi]. Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

24. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

25. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā –

Padomes vārdā –
