



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 22. december 2017
(OR. en)

16018/17

**Interinstitutionel sag:
2017/0355 (COD)**

**SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147**

FØLGESKRIVELSE

fra: Jordi AYET PUIGARNAU, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen

modtaget: 21. december 2017

til: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union

Komm. dok. nr.: COM(2017) 797 final

Vedr.: Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union

Hermed følger til delegationerne dokument - COM(2017) 797 final.

Bilag: COM(2017) 797 final



Bruxelles, den 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

Arbejdsmarkedet har udviklet sig markant siden vedtagelsen af direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet ("direktivet om skriftlige erklæringer"). Der har igennem de seneste 25 år været en tiltagende fleksibilisering af arbejdsmarkedet. I 2016 var en fjerdedel af alle ansættelseskontrakter for "ikkestandardmæssige" former for ansættelse, og i de seneste ti år har over halvdelen af alle nye job været "ikkestandardmæssige"¹. Digitaliseringen har fremmet etableringen af nye ansættelsesformer, alt imens de demografiske forandringer har medført en større mangfoldighed i den erhvervsaktive befolkning. Den fleksibilitet, som de nye ansættelsesformer fører med sig, har udgjort en vigtig drivkraft for jobskabelse og vækst. Siden 2014 er der blevet skabt over fem millioner arbejdspladser, hvoraf næsten 20 % er i nye ansættelsesformer. De nye ansættelsesformers tilpasningsevne til forandringer i den økonomiske situation har gjort det muligt at udvikle nye forretningsmodeller, bl.a. i den kollaborative økonomi, og har givet adgang til arbejdsmarkedet for personer, der tidligere ville have været udelukket. Beskæftigelsen i EU er rekordhøj med 236 millioner mænd og kvinder i job.

Disse tendenser har imidlertid også ført til ustabilitet og større uforudsigelighed i nogle arbejdsforhold, navnlig for de arbejdstagere, der har de mest usikre ansættelsesforhold. Utilstrækkelige retlige rammer kan udsætte arbejdstagere i ikkestandardmæssige ansættelsesformer for uklare eller unfair praksisser og gøre det vanskeligt for dem at håndhæve deres rettigheder. Mellem 4 og 6 millioner arbejdstagere er ansat på tilkaldebasis eller periodisk, i mange tilfælde uden at vide, hvornår og hvor længe de skal arbejde. Op imod 1 million arbejdstagere er underlagt eksklusivklausuler, der forbyder dem at arbejde for en anden arbejdsgiver². Kun en fjerdedel af alle midlertidigt ansatte overgår til fast ansættelse, og i 2016 var andelen af ufrivilligt deltidsansatte nået op på 28 %³. Mere fleksible arbejdsordninger kan skabe usikkerhed i forhold til, hvilke rettigheder der gælder⁴.

Som reaktion herpå har nogle medlemsstater indført nye regler, og nogle nationale arbejdsmarkedsparter har vedtaget nye kollektive overenskomster, hvilket har ført til stadigt større forskelle mellem regelsættene i EU. Herved øges risikoen for konkurrence baseret på underbud af arbejdsmarkedsstandarder, hvilket har skadelige konsekvenser, også for arbejdsgiverne, som bliver udsat for et uholdbart konkurrencepres, og for medlemsstaterne, som går glip af skatteindtægter og socialsikringsbidrag. Udfordringen består i at sikre, at dynamiske, innovative arbejdsmarkeder, der understøtter EU's konkurrenceevne, er formuleret på en måde, som giver grundlæggende beskyttelse for alle arbejdstagere, langsigtede produktivitetsevinster for arbejdsgiverne samt mulighed for konvergens i retning af bedre leve- og arbejdsvilkår i hele EU.

¹ Ikkestandardmæssigt arbejde omfatter fast deltidsarbejde og midlertidigt fuldtids- og deltidsarbejde.

² "Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive" af Centre for Strategy and Evaluation Services and Public Policy and Management Institute.

³ EU's arbejdsstyrkeundersøgelse (EU-28, 2016).

⁴ Kommissionens meddelelse "En europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi" (COM(2016) 356 final).

Dette initiativ er ét af Kommissionens nøgleaktioner som opfølgning på den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen på det sociale topmøde om fair job og vækst i Göteborg den 17. november 2017⁵. Søjlen tjener som ledetråd for den fornyede opadgående konvergens i arbejdsmarkedsstandarder på baggrund af de nye betingelser på arbejdsmarkedet. Dette direktiv bidrager primært til søjlens princip 5 om "sikker og fleksibel beskæftigelse" og princip 7 om "oplysninger om ansættelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af opsigelser"⁶. Initiativet blev bebudet i hensigtserklæringen fra Kommissionens formand Jean-Claude Juncker og første næstformand Frans Timmermans den 13. september 2017 og indgår som en del af Kommissionens arbejdsprogram.

Forslaget omhandler to indbyrdes forbundne udfordringer. For det første blev der i forbindelse med den evaluering af direktiv 91/533/EØF, der blev foretaget som led i Kommissionens program for målrettet og effektiv regulering (Refit)⁷, konstateret svagheder i direktivets personelle og materielle anvendelsesområde, og det blev beskrevet, hvordan dets effektivitet kan forbedres. For det andet blev der i forbindelse med den offentlige høring om den europæiske søjle for sociale rettigheder⁸ sat fokus på forskellen mellem EU's nuværende social- og arbejdsmarkedslovgivning og den seneste tids udvikling på arbejdsmarkedet. Dette blev ligeledes fremhævet i Europa-Parlamentets beslutning af januar 2017 om søjlen. Parlamentet opfordrede til at udvide de gældende minimumsstandarder til også at omfatte nye former for ansættelsesforhold, forbedre håndhævelsen af EU-retten, øge retssikkerheden på hele det indre marked og forebygge forskelsbehandling ved at supplere den eksisterende EU-lovgivning, således at alle arbejdstagere sikres grundlæggende rettigheder, som kan håndhæves, uanset kontrakttype eller ansættelsesforhold⁹. I Europa-Parlamentets beslutning om arbejdsvilkår og usikre ansættelsesforhold af juli 2017 opfordres Kommissionen til at revidere direktivet om skriftlige erklæringer, således at der tages hensyn til nye ansættelsesformer¹⁰. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget fremhævede i deres respektive udtalelse om søjlen mangler i beskyttelsen af arbejdstagere og behovet for handling på EU-plan med henblik på at opstille rammer for rimelige arbejdsvilkår og finde en balance mellem fleksibilitet og sikkerhed¹¹.

Kommissionen indledte den 26. april 2017 og den 21. september 2017 to høringsfaser med arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om de mulige retningslinjer og om indholdet af Unionens indsats i henhold til artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF)¹². Arbejdsmarkedets parter indledte ikke dialogen med det formål at indgå overenskomstmæssige forbindelser, herunder aftaler, om emnet, som det er fastsat i artikel 155 i TEUF. På grundlag af de synspunkter, der er kommet til udtryk under høringerne

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/da/pdf>

⁶ Princip 7: "Arbejdstagere har ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter i forbindelse hermed, herunder om prøvetiden."

⁷ Refit-evaluering af direktivet om skriftlige erklæringer (direktiv 91/533/EØF) (SWD(2017) 205 final).

⁸ Rapport om den offentlige høring, ledsagedokument til Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om etablering af en europæisk søjle for sociale rettigheder (SWD(2017) 206 final).

⁹ Europa-Parlamentets beslutning af 19. januar 2017 om en europæisk søjle for sociale rettigheder.

¹⁰ Europa-Parlamentets beslutning af 4. juli 2017 om arbejdsvilkår og usikre ansættelsesforhold.

¹¹ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse SOC/542 af 25. januar 2017. Regionsudvalgets udtalelse af 11. oktober 2017 om den europæiske søjle for sociale rettigheder.

¹² C(2017)2611 final og C(2017)6121 final.

af arbejdsmarkedets parter, fremsætter Kommissionen dette direktivforslag i overensstemmelse med bestemmelserne i TEUF.

Det **overordnede mål** med det foreslåede direktiv er at fremme mere sikre og forudsigelige ansættelsesforhold og samtidig sikre arbejdsmarkedets tilpasningsevne og forbedre leve- og arbejdsvilkårene.

De **specifikke mål**, hvorigennem det overordnede mål skal nås, er:

- 1) at forbedre arbejdstagernes adgang til oplysninger om deres arbejdsvilkår
- 2) at forbedre arbejdsvilkårene for alle arbejdstagere, navnlig arbejdstagere i nye og ikkestandardmæssige ansættelsesformer, og samtidig bevare råderum for tilpasning og innovation på arbejdsmarkedet
- 3) at forbedre overholdelsen af standarder for arbejdsvilkår gennem øget håndhævelse og
- 4) at forbedre gennemsigtigheden på arbejdsmarkedet og samtidig undgå, at der lægges uforholdsmæssigt store byrder på virksomhederne, uanset størrelse.

Det foreslåede direktiv vil erstatte direktivet om skriftlige erklæringer med et nyt instrument, der sikrer gennemsigtige arbejdsvilkår for alle arbejdstagere, og definerer nye materielle rettigheder for at skabe mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår, især for arbejdstagere med usikre ansættelsesforhold. Dette gøres gennem bestemmelsen i kapitel II om ajourførte væsentlige oplysninger om ansættelsesforhold til alle arbejdstagere i Unionen, heriblandt de anslåede 2 til 3 millioner arbejdstagere, der for øjeblikket ikke er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om skriftlige erklæringer, hvorved det er overladt til medlemsstaternes lovgivning at definere begreberne "arbejdstager" og "ansættelsesforhold". Direktivets personelle anvendelsesområde præciseres ved at definere begrebet "arbejdstager" på grundlag af retspraksis ved Den Europæiske Unions Domstol ("EU-Domstolen") til bestemmelse af status som arbejdstager og udvidet ved at mindske medlemsstaternes mulighed for at udelukke arbejdstagere i kortvarigt eller lejlighedsvist ansættelsesforhold. Et nyt sæt minimumskrav i kapitel III fastsætter en grænse for varigheden af en prøvetid, en hovedregel om, at en arbejdstager ikke må forhindres i at tage arbejde hos en anden arbejdsgiver uden for tidsplanen for arbejdet, ret til en mere forudsigelig arbejdstid og rimeligt varsel ved skiftende arbejdstider, mulighed for at anmode om at overgå til en mere forudsigelig og sikker ansættelsesform samt ret til obligatorisk uddannelse uden egenbetaling. Disse rettigheder understøttes af bestemmelser, som skal afhjælpe svaghederne i håndhævelsen af direktiv 91/533/EØF og tilpasse håndhævelsesforanstaltninger fra andre dele af EU's lovgivning på det sociale område, som omhandler sammenlignelige situationer¹³.

Snarere end at adressere en bestemt ansættelsesform, sådan som det er tilfældet i direktiverne om deltidsarbejde, tidsbegrænset ansættelse eller vikararbejde¹⁴, vil det foreslåede direktiv sikre en vis grad af generel beskyttelse i eksisterende og fremtidige kontraktformer. Et sådant direktiv vil være et mere effektivt instrument end særskilte lovgivningsmæssige initiativer rettet mod særlige ansættelsesformer, som let kan blive overhalet af de hastige forandringer på

¹³ Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), direktiv 2000/43/EF (om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse) samt direktiv 2000/78/EF (om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

¹⁴ Henholdsvis Rådets direktiv 97/81/EF ("deltidsdirektivet"), Rådets direktiv 1999/70/EF ("direktivet om tidsbegrænset ansættelse") og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF ("direktiver om vikararbejde").

arbejdsmarkedet. Det foreslåede direktiv burde fastlægge den retlige ramme for en fremtidig positiv udvikling af nye fleksible ansættelsesformer.

Dette forslag forventes at give en række fordele. Alle arbejdstagere, herunder arbejdstagere i kortvarigt eller lejlighedsvist ansættelsesforhold, vil få klarhed omkring deres arbejdsvilkår og nye minimumsstandarder. Selv om arbejdsgiverne muligvis vil miste noget af den marginale fleksibilitet, forventes det, at de vil kunne drage fordel af mere bæredygtig konkurrence med større retssikkerhed og en mere motiveret og produktiv arbejdsstyrke med mere stabile ansættelseskontrakter og øget fastholdelse af arbejdskraft. Samfundet som helhed vil drage fordel af et bredere grundlag for skatteindtægter og socialsikringsbidrag.

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

Det foreslåede direktiv supplerer følgende afledte EU-retsakter:

Direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

Artikel 6 i det foreslåede direktiv indeholder en beskrivelse af de skriftlige oplysninger, der skal gives til arbejdstagere, som sendes til udlandet, herunder arbejdstagere, der er udstationeret i en anden EU-medlemsstat, på baggrund af de relevante bestemmelser i direktiv 96/71/EF som anbefalet i Refit-evalueringen.

Rådets direktiv 97/81/EF om deltidsarbejde og Rådets direktiv 1999/70/EF om tidsbegrænset ansættelse

Artikel 10 det foreslåede direktiv supplerer bestemmelserne i disse to direktiver rettet specifikt mod deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte og vil give arbejdstagere mulighed for at anmode om at overgå til en mere forudsigeligt og sikker ansættelsesform, om muligt, og om at modtage et skriftligt svar fra arbejdsgiveren.

Direktiv 2008/104/EF om vikararbejde

I Refit-evalueringen blev det konkluderet, at direktivet om skriftlige erklæringer kunne tage bedre højde for direktiv 2008/104/EF ved udtrykkeligt at omfatte vikaransatte og ved at præcisere, at brugervirksomheden har pligt til at informere sine vikaransatte direkte om ansættelsesvilkårene. Dette afspejles i artikel 2 det foreslåede direktiv, hvori der er fastsat kriterier for definerings af status som henholdsvis "arbejdstager" og "arbejdsgiver", og i artikel 1, hvori det er fastsat, at rollen som arbejdsgiver kan varetages af mere end én enhed.

Hertil kommer, at bestemmelserne i kapitel III i det foreslåede direktiv understøtter indførelsen af en tilrettelæggelse af arbejdstiden, der beskytter arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, som omhandlet i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

For så vidt angår praktikanter, bemærker Kommissionen, at de allerede er omfattet af beskyttelse i henhold til Rådets henstilling af 10. marts 2014 om en kvalitetsramme for praktikophold. Kommissionen har foreslået en lignende ramme for lærlinge¹⁵.

De bestemmelser om håndhævelse, der er anført i artikel 13 til 18 i det foreslåede direktiv, hidrører fra og supplerer bestemmelserne i EU's eksisterende regler på det sociale område, som beskrevet i afsnittet om disse artikler i det foreslåede direktiv.

¹⁵ COM(2017) 563 final.

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Det foreslåede direktiv bidrager til gennemførelsen af følgende principper i den europæiske søjle for sociale rettigheder:

Princip 1: *Uddannelse og livslang læring*. Oplysningskravene i artikel 3 udvides til også at omfatte uddannelse, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og artikel 11 indeholder forpligtelser for medlemsstaterne om at sikre, at arbejdsgiverne sørger for gratis obligatorisk uddannelse til deres arbejdstagere i overensstemmelse med relevant EU-lovgivning, national lovgivning eller kollektive overenskomster.

Princip 2: *Ligestilling mellem kønnene*. Den del af arbejdsstyrken, der arbejder under nye og ikkestandardmæssig ansættelsesformer, og som ville kunne drage særlig stor fordel af de materielle rettigheder, der vil blive indført i kraft af kapitel III til VI til det foreslåede direktiv, består hovedsagelig af kvinder¹⁶. Direktivet vil derfor bidrage til princippet om lige behandling og lige muligheder for deltagelse på arbejdsmarkedet.

Princip 5: *Sikker og fleksibel beskæftigelse* Udvidelsen af det foreslåede direktivs anvendelsesområde, der er fastsat i artiklerne 1 og 2, omhandler princippet om, at arbejdstagere har ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse "uanset ansættelsesforholdets art og varighed". Overordnet set har ordlyden i det foreslåede direktiv til formål at finde en balance mellem at styrke arbejdstagernes rettigheder og opretholde den "nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold", der er omhandlet i princip 5, litra b), bl.a. ved at åbne mulighed for ændringer af minimumskravene for arbejdsvilkår gennem kollektive aftaler (artikel 12). Det foreslåede direktiv omhandler også princip 5d: "Ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde brug af ikkestandardmæssige kontrakter. En prøvetid bør være af rimelig varighed." Første del er omhandlet af de nye materielle rettigheder til større forudsigelighed og til at anmode om en ny ansættelsesform samt begrænsningerne på brug af eksklusivklausuler og uforenelighedsklausuler. Anden del er omhandlet af den fastsatte begrænsning af prøveansættelser til seks måneders varighed.

Princip 7: *Oplysninger om ansættelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af opsigelser*. Det foreslåede direktiv styrker den nuværende forpligtelse til at give skriftlige oplysninger, ved at udvide og ajourføre omfanget af de oplysninger, der som et minimum skal gives, og ved at afkorte fristen for at give disse oplysninger fra 2 måneder til den første dag i ansættelsesforhold, således at direktivet omhandler den del af princip 7, litra a), der drejer sig om, at oplysningerne skal gives "ved ansættelsesforholdets start."

Princip 8: *Social dialog og inddragelse af arbejdstagerne*. Arbejdsmarkedets parter blev i medfør af artikel 154 i TEUF hørt om det mulige omfang af Unionens indsats for at revidere direktivet om skriftlige erklæringer, og deres svar blev taget i betragtning i forbindelse med udarbejdelsen af Kommissionens forslag. Artikel 12 i det foreslåede direktiv giver fleksibilitet til at ændre de minimumskrav, der er fastsat i kapitel III, ved kollektiv overenskomst, så længe resultatet overholder den generelle beskyttelse, som skal ydes i henhold til det foreslåede direktiv.

¹⁶ EU's arbejdsstyrkeundersøgelse (EU-28, 2016).

Andre initiativer, der bidrager til gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder, er tæt knyttet til og supplerer dette direktivforslag, navnlig de lovgivningsmæssige forslag om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner (COM(2017) 253 final), en høring af arbejdsmarkedets parter om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (C(2017) 2610 final og C(2017) 7773 final) samt en fortolkningsmeddelelse om arbejdstid (C(2017) 2601 final). Forslaget til et direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner indfører en ret for arbejdstagere med børn under en vis alder, som skal være på mindst tolv år, og omsorgspersoner har ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger med henblik på omsorgsformål. Arbejdsgiverne er forpligtede til at overveje og besvare anmodninger om fleksible arbejdsordninger, under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov, og at begrunde ethvert afslag på en sådan anmodning. Arbejdsgiverne er også forpligtede til at overveje og besvare anmodninger om at vende tilbage til det oprindelige arbejdsmønster. Det foreslåede direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår vil supplere dette ved at give arbejdstagerne mulighed for at anmode om en mere sikker, snarere end en mere fleksibel arbejdsform.

Og endelig er der taget hensyn til forslaget om at revidere direktivet om udstationering af arbejdstagere (COM(2016) 128 final) og forslagene, der er fremsat under "transportmobilitetspakken" af 31. maj 2017, navnlig de foreslåede specifikke regler angående udstationering af førere inden for vejtransportsektoren (COM(2017) 278 final).

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORCIONALITETSPRINCIPPET

• Retsgrundlag

Forslaget bygger på artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF, der giver mulighed for vedtagelse af direktiver, der fastsætter minimumskrav med hensyn til bl.a. "arbejdsvilkår", som fastlagt i artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF, samtidig med at det undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

• Nærhedsprincippet

Der blev indført oplysningsforpligtelser vedrørende arbejdsvilkår på EU-plan ved direktiv 91/533/EØF. Refit-evalueringen af nævnte direktiv har bekræftet, at en indsats på EU-plan på dette område fortsat er nødvendig i overensstemmelse med nærhedsprincippet. Der er behov for ændringer for at bringe direktivet i trit med den udvikling, der er sket på arbejdsmarkedet siden dets vedtagelse i 1991, og afhjælpe de mangler, der blev konstateret i Refit-evalueringen.

De yderligere materielle rettigheder, der vil blive indført i kraft af kapitel III, er berettigede på EU-plan, idet medlemsstaternes indsats som reaktion på nye og ikkestandardmæssige ansættelsesformer ikke nødvendigvis rummer samme grad af beskyttelse i form af gennemsigtighed og forudsigelighed og vil kunne øge forskellene mellem medlemsstaterne med risiko for konkurrence på grundlag af arbejdsmarkedsstandarder. Virksomhederne ville således fortsætte med at konkurrere på ulige vilkår, hvilket ville hæmme det indre markeds funktion.

Det foreslåede direktiv tager udgangspunkt i en minimumsharmonisering af medlemsstaternes systemer med respekt for medlemsstaternes beføjelse til at fastsætte endnu højere standarder og med mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan ændre sammensætningen af de

materielle rettigheder og forpligtelser ved kollektiv overenskomst. I overensstemmelse med artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF vil direktivet støtte og supplere medlemsstaternes indsats gennem minimumskrav for en gradvis gennemførelse.

- **Proportionalitetsprincippet**

Proportionalitetsprincippet er overholdt fuldt ud, da forslagens anvendelsesområde er begrænset til at sikre ensartet oplysning til arbejdstagerne om deres arbejdsvilkår, og til at sikre arbejdstagerne grundlæggende rettigheder, da manglen på disse rettigheder vil kunne føre til et kapløb mod bunden med hensyn til arbejdsmarkedsstandarder. Det foreslåede direktiv indeholder foranstaltninger til reduktion af byrder og til støtte for regeloverholdelse. Som det fremgår af konsekvensanalysen er omkostningerne rimelige og begrundede set i lyset af de samlede og langsigtede fordele i form af mere sikker ansættelse, højere produktivitet og forenklede procedurer for både arbejdstagere og arbejdsgivere, hvilket modsvarer de overgribende ambitioner på det socialpolitiske område i EU.

Forslaget giver medlemsstaterne mulighed for at fastholde eller højne niveauet for deres standarder for arbejdstagerne under hensyntagen til særlige nationale forhold og giver mulighed for at ændre sammensætningen af de materielle rettigheder ved kollektiv overenskomst. Som følge heraf giver forslaget plads til fleksibilitet, for så vidt angår valget af konkrete gennemførelsesforanstaltninger.

- **Valg af retsakt**

Det er udtrykkeligt fastsat i artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF, at direktivet vil være den retsaktstype, der anvendes til at fastsætte minimumskrav for arbejdsvilkår, som gradvist skal gennemføres af medlemsstaterne.

3. RESULTATERNE AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

- **Efterfølgende evalueringer/kvalitetskontrol af gældende lovgivning**

Der blev offentliggjort en Refit-evaluering af direktivet om skriftlige erklæringer i april 2017¹⁷. Heri blev det konkluderet, at samtlige interesserede parter anser direktivet for at være **relevant**, og at graden af **overholdelse** af direktivet i medlemsstaterne og på tværs af sektorerne er fra mellemhøj til høj. Direktivet har i vid udstrækning været **effektivt** med hensyn til at nå målene. Dets effektivitet vil kunne styrkes yderligere gennem en ændring af dets anvendelsesområde for at sikre en bredere dækning af arbejdstagere, herunder arbejdstagere i nye ansættelsesformer, at afkorte fristen på to måneder for at give oplysninger til arbejdstagere og at forbedre håndhævelsen ved at revidere de tilgængelige retsmidler og sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse. For så vidt angår **omkostningseffektivitet** synes gennemførelsen af direktivet ikke at have medført nogen betydelig stigning i omkostninger for virksomhederne. Med hensyn til den ydre **sammenhæng** er der mulighed for yderligere konvergens med reglerne for udstationerede arbejdstagere, vikaransatte og praktikanter.

Endvidere bekræftede evalueringen, at direktivet bibringer en klar **merværdi for EU**. Det er af afgørende betydning at have minimumsstandarder på EU-plan for oplysninger til arbejdstagerne, da dette styrker retssikkerheden for både arbejdsgivere og arbejdstagere og

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

forhindrer et ødelæggende kapløb mod bunden mellem medlemsstaterne med hensyn til arbejdsvilkår. Det giver desuden virksomhederne større forudsigelighed og fremmer arbejdstagernes mobilitet på det indre marked.

- **Høringer af interesserede parter**

Kommissionen afholdt mellem den 26. januar og 20. april 2016 en offentlig høring om direktivet om skriftlige erklæringer. En sammenfatning af synspunkter herfra findes som bilag til Refit-evalueringen.

Der blev fra marts til december 2016 afholdt en åben høring om Kommissionens forslag om en europæisk søjle for sociale rettigheder. Som det tydeligt fremkom af denne offentlige høring¹⁸, er der et stigende behov for at definere og indføre passende rettigheder for mange arbejdstagere i nye og ikkestandardmæssige ansættelsesformer. Sådanne kontraktlige aftaler giver folk mulighed for at komme ind på eller forblive på arbejdsmarkedet, og den fleksibilitet, disse aftaler giver, kan være et personligt valg. Men utilstrækkelig regulering bevirker, at mange arbejdstagere havner i juridiske smuthuller, hvorved de risikerer at udsættes for uklar eller urimelig praksis og får vanskeligt ved at håndhæve deres rettigheder.

Kommissionen afholdt i henhold til artikel 154 i TEUF en høring i to faser af **arbejdsmarkedets parter** om en mulig revision af direktivet om skriftlige erklæringer.

Arbejdsmarkedets parter havde blandede synspunkter med hensyn til behovet for at revidere direktiv 91/533/EØF gennem lovgivningsmæssige tiltag og var ikke enige om at indlede direkte forhandlinger med henblik på at indgå en aftale på EU-plan.

I begge de to faser gik **fagforeningerne** ind for at præcisere og udvide direktivets personelle anvendelsesområde, navnlig ved at fjerne udelukkelserne fra dette anvendelsesområde og tilføje kriterier for at definere, hvornår der foreligger et ansættelsesforhold. De plæderede desuden for, at selvstændige erhvervsdrivende medtages i anvendelsesområdet. For så vidt angår informationspakken tilsluttede fagforeningerne sig den liste, som blev foreslået i Kommissionens høringsdokument, og plæderede for yderligere tilføjelser til pakken. De opfordrede til, at skriftlige erklæringer skal afgives, inden arbejdet påbegyndes, eller umiddelbart efter at kontrakten underskrives. Behovet for bedre adgang til sanktioner og retsmidler blev anerkendt, eksempelvis ved et opfordre til, at der indføres en formodning for ansættelse i tilfælde, hvor arbejdsgiveren undlader at afgive en skriftlig erklæring. Og endelig gik de stærkt ind for de nye minimumsrettigheder, der sigter mod at gøre arbejdsvilkårene mere gennemsigtige og forudsigelige. De anmodede imidlertid om flere rettigheder, end hvad der blev forelagt i det andet høringsdokument, deriblandt et totalforbud mod alle former for kontraktlige aftaler, der ikke sikrer arbejdstagerne et minimumsantal betalte arbejdstimer samt ret til en passende aflønning.

I begge de to faser var **arbejdsgiverorganisationerne** imod udvidelsen af direktivets anvendelsesområde og tilføjelsen af en definition af begrebet "arbejdstager" på grund af bekymringer vedrørende fleksibilitet for virksomhederne og jobskabespotentiale og af hensyn til nærhedsprincippet. Et flertal støttede ikke en ændring af informationspakken eller en afkortning af fristen på to måneder. Ingen af arbejdsgiverorganisationerne støttede

¹⁸ Se meddelelse om igangsættelse (COM(2016) 127 final) og rapport om den offentlige høring (SWD(2017) 206 final, s. 18-21).

ændringer på EU-plan af systemet for retsmidler og sanktioner. Arbejdsgiverorganisationerne var — med ganske få undtagelser — imod medtagelsen af nye minimumsrettigheder i et revideret direktiv. De valgte derfor ikke at udtale sig om de specifikke minimumsrettigheder, der er beskrevet i høringsdokumentet, med henvisning til, at sådanne spørgsmål er et nationalt anliggende, og at det ville være unødvendigt eller endog i strid med nærhedsprincippet, hvis EU agerer på disse områder.

- **Ekspertbistand**

Kommissionen tildelte en kontrakt for at lade foretage en analyse af omkostninger og fordele ved de mulige EU-foranstaltninger i et revideret direktiv. Den har også gennemgået nogle primære kilder til analyser og data om nye og ikkestandardmæssige ansættelsesformer, navnlig dem, der udarbejdes af Europa-Parlamentet¹⁹, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound)²⁰, Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO)²¹ og Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD)²².

- **Konsekvensanalyse**

Konsekvensanalysen blev drøftet med Udvalget for Forskriftskontrol den 29. november 2017. Udvalget for Forskriftskontrol afgav en positiv udtalelse med bemærkninger, som er blevet taget i betragtning gennem en yderligere tydeliggørelse af initiativets anvendelsesområde, valg af løsningsmodeller og forventede fordele og gennem en redegørelse for, hvordan evt. utilsigtede konsekvenser af initiativet kan afbødes²³.

Den kombination af foranstaltninger, der er fremsat i dette forslag, blev i konsekvensanalysen vurderet til at være den mest effektive, omkostningseffektive og sammenhængende. Den kvantitative analyse af den foretrukne kombination af foranstaltninger viser, at der kan forventes en væsentlig forbedring af arbejds- og levevilkårene. Særligt nævneværdigt er det, at mindst 2-3 millioner ikkestandardmæssigt ansatte vil indgå i direktivets anvendelsesområde. Øget forudsigelighed for 4-7 millioner arbejdstagere bør have en positiv indvirkning på balancen mellem arbejdsliv og privatliv og på folkesundheden. Ca. 14 millioner arbejdstagere vil kunne anmode om en ny arbejdsform. Takket være fraværet af eksklusivklausuler vil 90 000 til 360 000 arbejdstagere på tilkaldebasis få mulighed for at søge supplerende arbejde og derigennem tjene 355 til 1 424 mio. EUR mere pr. år. Arbejdstagernes ret til at modtage gratis obligatorisk uddannelse vil blive bekræftet, og de vil få lettere adgang til retsmidler. Arbejdsgiverne vil kunne drage fordel af mere bæredygtig konkurrence, øget retssikkerhed og i det hele taget en større gennemsigtighed på arbejdsmarkedet. De fordele for arbejdsgiverne, der ikke er opgjort i penge, omfatter øget fastholdelse af arbejdskraft, større medarbejderloyalitet og kollegialitet, færre klagesager og retssager samt bedre ressourceplanlægning, hvilket bidrager til en generel stigning i produktiviteten.

De forventede omkostninger ved den foretrukne kombination af løsningsmodeller for arbejdsgiverne er som følger: Omkostningerne for udstedelsen af en ny eller revideret skriftlig erklæring forventes at ligge på 18 til 153 EUR for SMV'er og 10 til 45 EUR for større

¹⁹ Europa-Parlamentet, Temaafdeling A (2016): *Usikre ansættelsesforhold: Mønstre, tendenser og politiske strategier i Europa*.

²⁰ Eurofound (2015): *New forms of employment*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg. Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Det Internationale Arbejdsbureau, Genève: ILO 2016.

²² OECD Employment Outlook 2014: *Non-regular employment, job security and labour market divide*.

²³ Se bilag I til konsekvensanalysen.

virksomheder. Virksomhederne vil også skulle afholde engangsomkostninger i forbindelse med tilvæning til det nye direktiv: Disse engangsomkostninger forventes i gennemsnit at ligge på 53 EUR for SMV'er og 39 EUR for større virksomheder. Omkostningerne til at besvare anmodninger om en ny beskæftigelsesform forventes at blive af samme størrelsesorden som omkostningerne for udstedelsen af en ny skriftlig erklæring. Arbejdsgiverne forudser desuden at skulle afholde nogle beskedne indirekte omkostninger (til juridisk rådgivning, ændring af skemalægningsystemer, personaleforvaltning og personaleoplysning). Det er kun den marginale fleksibilitet, der vil gå tabt (dvs. blandt den lille andel af arbejdsgiverne, der gør udstrakt brug af de mest fleksible ansættelsesformer). I den foretrukne kombination af løsningsmodeller er der taget hensyn til utilsigtede konsekvenser, og der er medtaget afbødende foranstaltninger. Der forventes ingen væsentlige samlede indvirkning på lønningerne, selv om faldet i underbeskæftigelse, lavere forekomst af eksklusivklausuler og mere forudsigelige arbejdsvilkår kan forventes at give mulighed for højere individuelle indkomster. Der forventes ikke nogen omkostninger, som skal afholdes af arbejdstagerne.

De specifikke indvirkninger på hver enkelt medlemsstat vil afhænge af en række faktorer, heriblandt omfanget af de nødvendige lovgivningsmæssige tilpasninger, udbredelsen af ikkestandardmæssige ansættelsesformer og den bredere socioøkonomiske sammenhæng. Overordnet set kan der forventes fordele i form af en reduktion af sort arbejde, eftersom de foreslåede foranstaltninger vil lette kontrollen og håndhævelsen. På EU-plan anslås det, at værdien af sort arbejde ville være 40 til 120 mio. EUR pr. år, hvis den overgik til den formelle økonomi. De dermed forbundne fordele kan beløbe sig til 8 til 25 mio. EUR pr. år i øgede skatteindtægter og 4 til 24 mio. EUR pr. år i mindsket udbetaling af socialsikringsydelse. Der kan også ske en stigning i skatteindtægter på 46 til 185 mio. EUR pr. år, eftersom arbejdstagere på tilkaldebasis vil få mulighed for at søge supplerende arbejde. De fordele, der ikke er opgjort i penge, omfatter større produktivitet, bedre tilpasningsevne blandt arbejdstagerne, øget mobilitet både på det nationale arbejdsmarked og på tværs af EU samt større social samhørighed. Bedre adgang til retsmidler kunne give en mere konsekvent anvendelse af den retlige ramme. I forbindelse med gennemførelsen kan der forventes nogle beskedne engangsomkostninger og løbende omkostninger, idet medlemsstaternes retlige rammer vil skulle tilpasses.

- **Målrettet regulering og forenkling**

Eftersom dette er en revidering af en allerede gældende retsakt, har Kommissionen undersøgt mulighederne for at forenkle og mindske byrden. Analysen viser, at omkostningerne som følge af direktivet er beskedne, og det er ikke blevet dokumenteret, at der fandtes nogen billigere fremgangsmåde, som opnår de samme mål ligeså effektivt. Der er dog mulighed for at gøre ansættelseskontrakter tydeligere og mere gennemsigtige og retligt forudsigelige. Præcisering af direktivets anvendelsesområde vil gøre de lovgivningsmæssige rammer lettere at forstå og mere forudsigelige. Ligeledes er der indarbejdet konkrete forenklingselementer i direktivet. På grund af den begrænsede adgang til data er forenklingselementerne ikke blevet kvantificeret, men er udførligt forklaret i begrundelsen. Med hensyn til fastlæggelse af nye forpligtelser er der lagt op til en lempeligere ordning for SMV'er, der modtager anmodninger om overgang til en anden ansættelsesform, og for at mindske byrden for arbejdsgiverne vil de få adgang til skabeloner og modeller for skriftlige erklæringer og til at give oplysninger om nationale love eller bestemmelser og relevante kollektive aftaler i et lettilgængeligt format. Konsekvensanalysen viser, at sådanne afbødningsforanstaltninger vil kunne nedbringe produktionsomkostningerne for skriftlige erklæringer med 30 til 40 %.

- **Grundlæggende rettigheder**

Forslagets målsætninger er i overensstemmelse med EU's charter om grundlæggende rettigheder, navnlig artikel 31 om retfærdige og rimelige arbejdsforhold, hvori det hedder, at "enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold".

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget kræver ikke nogen yderligere midler fra EU's budget.

5. ANDRE FORHOLD

- **Foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering**

Medlemsstaterne skal have gennemført direktivet to år efter vedtagelsen og meddele sine nationale gennemførelsesforanstaltninger til Kommissionen via MNE-databasen. I overensstemmelse med artikel 153, stk. 3, i TEUF kan medlemsstaterne efter aftale overlade gennemførelsen til arbejdsmarkedets parter.

For at vurdere, hvor effektivt dette initiativ opfylder sine generelle og specifikke mål, har Kommissionen opstillet en række nøgleindikatorer for fremskridt med henblik på at overvåge, hvorvidt gennemførelsen er lykkedes²⁴. Disse indikatorer vil blive overvåget regelmæssigt af Kommissionen og skal tjene som grundlag for evalueringen af og rapportering om direktivets virkning otte år efter dets ikrafttræden.

- **Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget**

Kapitel I – Almindelige bestemmelser

Artikel 1 – Formål, genstand og anvendelsesområde

Stk. 3 giver medlemsstaterne mulighed for ikke at anvende direktivets bestemmelser på et ansættelsesforhold på op til 8 timer om måneden. Denne undtagelse erstatter de eksisterende muligheder for udelukkelse fra det personelle anvendelsesområde i artikel 1 i direktiv 91/533/EØF (ansættelsesforhold, der ikke overstiger en måned, eller hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer, eller som gælder lejlighedsvist arbejde og/eller arbejde af særlig karakter), som ifølge Refitevalueringen blev anvendt inkonsekvent og udelukkede et stigende antal arbejdstagere²⁵. Stk. 4 fastsætter, at hvis arbejdstiden ikke er fastsat på forhånd, f.eks. i forbindelse med beskæftigelse på tilkaldebasis, bør nævnte undtagelse ikke finde anvendelse, fordi varigheden af arbejdet ikke er kendt.

I stk. 5 suppleres definitionen af arbejdsgiver i artikel 2 med en præcisering af, at arbejdsgiverfunktionen i forbindelse med direktivforslaget kan opfyldes af mere end én enhed. Hvis der f.eks. er tale om en vikaransat, kan oplysningskravene i artikel 3 opfyldes dels af vikarbureauet og dels af brugervirksomheden. For at undgå at pålægge private husstande uforholdsmæssigt store byrder kan medlemsstaterne fravige retten til at anmode om en ny form for arbejde og til gratis obligatorisk uddannelse og anvendelsen af gunstige

²⁴ De udvalgte nøgleindikatorerne hidrører primært fra sammenlignende datakilder (Eurostat og OECD), men hvis der ikke findes indikatorer, kan oplysningerne indhentes fra nationale data. Den detaljerede liste over indikatorer findes i konsekvensanalysen.

²⁵ SWD(2017) 205 final, s. 25.

formodninger i tilfælde af manglende oplysninger vedrørende fysiske personer, der ansætter husarbejdere.

Direktiv 2009/13/EF om iværksættelse af arbejdsmarkedsparternes aftale om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006 og om ændring af direktiv 1999/63/EF og direktiv (EU) 2017/159 om iværksættelse af arbejdsmarkedsparternes aftale om konventionen om arbejdsforhold i fiskerisektoren indeholder specifikke bestemmelser om søfarendes ansættelsesaftaler og ansættelseskontrakter for fiskere. Derfor præciseres det i artikel 1, stk. 7, at kapitel II i direktivforslaget finder anvendelse med forbehold af disse direktiver.

Artikel 2 – Definitioner

I denne artikel fastlægges kriterierne for at fastslå status som arbejdstager med henblik på det foreslåede direktiv. Disse kriterier er baseret på EU-Domstolens praksis, som den har været udformet siden sag C-66/85, *Lawrie-Blum*, senest bekræftet i sag C-216/15, *Ruhrlandklinik*. Det er nødvendigt at præcisere disse kriterier i lyset af resultaterne af Refitevalueringen, nemlig at anvendelsesområdet for direktivet om skriftlige erklæringer varierer medlemsstaterne imellem afhængigt af deres definition af begreberne "arbejdstager", "ansættelsesforhold" og "ansættelseskontrakt"²⁶ og risikerer at udelukke et stigende antal arbejdstagere i ikkestandardmæssige former for ansættelse som f.eks. husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldbasis, periodiske arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere og arbejdstagere på onlineplatforme. Direktivforslaget finder anvendelse på disse arbejdstagere, når blot de opfylder ovennævnte kriterier²⁷.

Kapitel II – Oplysninger om ansættelsesforholdet

Artikel 3 – Oplysningspligt

Denne bestemmelse ajourfører de mindstekrav til oplysninger, der er fastsat i artikel 2 i direktivet om skriftlige erklæringer, under hensyntagen til resultaterne af Refitevalueringen²⁸ og input fra arbejdsmarkedets parter ved at indføre nye elementer vedrørende:

- varigheden af og vilkårene for prøvetid (artikel 3, stk. 2, litra f))
- ret til uddannelse (artikel 3, stk. 2, litra g))
- ordninger for overarbejde og betaling herfor i lyset af EU-Domstolens dom i sag C-350/99, *Lange*, ifølge hvilken disse oplysninger indgår i de "væsentlige punkter i ansættelsesforholdet", som arbejdstageren bør oplyses om i den skriftlige erklæring (artikel 3, stk. 2, litra k))
- nøgleoplysninger om afgrænsning af skiftende tidsplaner for arbejdet for at tage hensyn til den stigende forekomst af sådanne former for tilrettelæggelse af arbejdet som f.eks. lejlighedsvist arbejde og kontrakter om ansættelse uden et fast timetal eller arbejde i den kollaborative økonomi (artikel 3, stk. 2, litra l))
- oplysninger om den eller de sociale sikringsordninger, som modtager bidrag (artikel 3, stk. 2, litra n)).

²⁶ SWD(2017) 205 final, s. 21, 25 og fodnote 50.

²⁷ Se også Meddelelse fra Kommissionen — *En europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi* (COM(2016) 356 final, punkt 2.4).

²⁸ SWD(2017) 205 final, s. 24.

Desuden er oplysningskravene vedrørende arbejdsstedet (artikel 3, stk. 2, litra b)) blevet moderniseret for at tage højde for f.eks. arbejde på onlineplatforme, hvor arbejdsstedet ikke fastsættes af arbejdsgiveren, og proceduren for ansættelsesforholdets ophør (artikel 3, stk. 2, litra i)) er medtaget.

Artikel 4 – Frister og oplysningernes form

Stk. 1 erstatter den nuværende maksimale tidsramme på 2 måneder for at give den skriftlige erklæring, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 91/533/EØF, med den første dag i ansættelsesforholdet i overensstemmelse med princip 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, der er omhandlet ovenfor. Heri fastsættes også, at erklæringen kan sendes elektronisk.

For at mindske de byrder, der pålægges arbejdsgiverne, og i overensstemmelse med anbefalingen i Refitevalueringen²⁹ pålægges det i stk. 2 og 3 medlemsstaterne at udarbejde skabeloner og modeller for den skriftlige erklæring og at stille oplysninger om nationale love eller bestemmelser og relevante kollektive aftaler til rådighed for arbejdsgivere i et tilgængeligt format.

Artikel 5 – Ændring af ansættelsesforholdet

Denne bestemmelse ajourfører artikel 5 "Ændring af dele af arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet" i direktiv 91/533/EØF og fastsætter, at alle de ændringer af arbejdsvilkårene, der er omhandlet i artikel 3, eller af de oplysninger, der er omhandlet i artikel 6 i direktivforslaget, skal meddeles senest på den dag, hvor de træder i kraft, snarere end op til to måneder efter som i det nuværende direktiv.

Artikel 6 – Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der udstationeres eller sendes til udlandet

Denne bestemmelse ajourfører artikel 4 "Udstationerede arbejdstagere" i direktiv 91/533/EØF for at sikre overensstemmelse med de relevante bestemmelser i direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere og det dermed forbundne håndhævelsesdirektiv 2014/67/EU. For at begrænse byrderne for arbejdsgiverne finder de forpligtelser, der er fastsat i denne artikel, kun anvendelse, hvis varigheden af arbejdsperioden i udlandet er på over fire på hinanden følgende uger, medmindre medlemsstaterne udtrykkeligt bestemmer andet. Oplysninger meddelt før første afrejse kan omfatte en række grupperede arbejdsopgaver og kan efterfølgende ajourføres i tilfælde af ændringer.

Kapitel III – Mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår

Artikel 7 – Maksimal varighed af prøvetiden

Denne bestemmelse fastsætter en maksimal varighed af en eventuel prøvetid til seks måneder, medmindre en længere varighed er berettiget ud fra beskæftigelsens karakter som f.eks. en ledende stilling, eller hvis dette er i arbejdstagerens interesse som f.eks. en forlængelse efter langvarig sygdom.

²⁹ SWD(2017) 205 final, s. 29.

Denne bestemmelse afspejler princip 5, litra d), i den europæiske søjle for sociale rettigheder: "5, litra d): En prøvetid bør være af rimelig varighed."

Artikel 8 – Sideløbende beskæftigelse

Denne artikel bestemmer, at ingen arbejdstager må forhindres af sin arbejdsgiver i at tage en anden beskæftigelse (den såkaldte eksklusivklausul eller uforenelighedsklausul), medmindre dette er berettiget ud fra legitime hensyn såsom beskyttelse af forretningshemmeligheder eller undgåelse af interessekonflikter.

Artikel 9 – Minimumsforudsigelighed i arbejdet

Denne artikel sikrer, at når en arbejdstager har en skiftende tidsplan for arbejdet, hvor det er arbejdsgiveren snarere end arbejdstageren, der fastsætter, hvornår arbejdsopgaverne skal udføres,

a) skal arbejdsgiveren meddele disse arbejdstagere, i hvilke perioder (timer og dage) de kan blive pålagt at arbejde. Dette vil sætte arbejdstagerne i stand til at bruge den tid, der ikke er omfattet af sådanne referencetimer/-dage, på anden beskæftigelse, til uddannelse eller til at opfylde omsorgsforpligtelser. Arbejdstagere kan indvillige i at arbejde uden for referencetimer og -dage, men kan ikke være forpligtet til at gøre dette og må ikke udsættes for ugunstig behandling, hvis de nægter (se artikel 16).

b) kan arbejdstagere ikke pålægges at arbejde, hvis de ikke har fået et rimeligt varsel af deres arbejdsgiver, som på forhånd er fastsat i den skriftlige erklæring. De kan beslutte at gøre dette, men må ikke udsættes for ugunstig behandling, hvis de nægter (se artikel 16). Hvad der anses for et rimeligt varsel kan variere de forskellige sektorer imellem.

Disse bestemmelser finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor arbejdsgiveren bestemmer, at en opgave skal udføres, men hvor arbejdstageren frit kan fastsætte en tidsplan, inden for hvilken han eller hun udfører opgaven.

Artikel 10 – Overgang til en anden form for ansættelse

Denne artikel sikrer, at arbejdstagere bliver i stand til at anmode om en mere sikker og forudsigelig form for ansættelse, hvis en sådan findes, f.eks. arbejdstagere, der ønsker at overgå til et fuldtidsarbejdsforhold eller et arbejdsforhold med et højere antal garanterede betalte timer eller en mindre skiftende tidsplan for arbejdet. Arbejdsgiverne pålægges at svare skriftligt.

Fristen for arbejdsgiveren til at svare bliver på tre måneder for fysiske personer, mikrovirksomheder, små eller mellemstore virksomheder, og på en måned for større virksomheder, således at byrden mindskes for mindre virksomheder, der måske ikke har samme adgang til specifikke tjenester til forvaltning af menneskelige ressourcer. Desuden kan svaret på efterfølgende anmodninger fra samme arbejdstager til en arbejdsgiver, som er en fysisk person eller en mikrovirksomhed eller en lille eller mellemstor virksomhed, antage en mundtlig form, hvis begrundelsen for svaret forbliver uændret.

Denne bestemmelse afspejler princip 5, litra a), i den europæiske søjle for sociale rettigheder: "Overgang til tidsubegrænset beskæftigelse skal fremmes."

Artikel 11 – Uddannelse

Denne bestemmelse sikrer, at arbejdsgivere tilbyder arbejdstagere uddannelse med henblik på at udføre de opgaver, som de pålægges at udføre i henhold til EU-lovgivningen eller national lovgivning eller kollektive overenskomster, uden omkostninger for arbejdstagerne.

Kapitel IV – Kollektive overenskomster

Artikel 12 – Kollektive overenskomster

Denne bestemmelse tillader ændringer af de minimumsstandarder, der er fastsat i artikel 7-11 (dvs. de materielle rettigheder, men ikke informationspakken), i form af kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter i henhold til national ret eller praksis. Arbejdstageres samlede beskyttelse må ikke være mindre end den, der er fastsat i artikel 7-11 under ét.

Kapitel V – Horisontale bestemmelser

Artikel 13 – Overholdelse

Denne bestemmelse følger sammen med artikel 16-18 samme tilgang som vedtaget af Europa-Parlamentet og Rådet i direktiv 2006/54/EF, direktiv 2000/43/EF og direktiv 2000/78/EF.

Artikel 13 pålægger medlemsstaterne at sikre, at der foretages de nødvendige ændringer af individuelle eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og andre ordninger for at bringe dem i overensstemmelse med bestemmelserne i direktivforslaget. Denne forpligtelse vedrører ikke ændringer af de minimumsstandarder, der er fastsat i artikel 7-11, jf. artikel 12.

Artikel 14 – Retlig formodning og tidlig forligsmekanisme

Denne artikel indfører på grundlag af eksisterende god praksis i medlemsstaterne to alternative klagemuligheder for manglende afgivelse af alle eller nogle af de oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, enten

- anvendelse af gunstige formodninger, der står i forhold til de manglende oplysninger, herunder mindst en formodning om et tidsubegrænset ansættelsesforhold, hvis der ikke medfølger oplysninger om ansættelsesforholdets varighed, en formodning om en fuldtidsstilling, hvis der ikke medfølger oplysninger om et garanteret antal betalte timer, og en formodning om, at der ikke er nogen prøvetid, hvis der ikke foreligger oplysninger om forekomst eller varighed af en prøvetid, eller
- adgang til en administrativ procedure, ifølge hvilken en kompetent myndighed (som kan være et eksisterende organ som f.eks. et arbejdstilsyn eller en retsinstans) har beføjelse til at fastslå sagens faktiske omstændigheder, at pålægge arbejdsgiveren at afgive de manglende oplysninger og at pålægge en bøde, hvis dette ikke sker.

Denne bestemmelse omhandler svagheder i de eksisterende mekanismer, der er identificeret i Refitevalueringen, hvori det konkluderes, at klageadgangssystemer baseret på erstatningssøgsmål er mindre effektive end dem, der er baseret på andre former for sanktioner såsom faste beløb³⁰.

³⁰ SWD(2017) 205 final, s. 26.

For at undgå den byrde, som formelle klageprocedurer udgør i tilfælde, hvor urigtige eller manglende oplysninger let kan afhjælpes, skal udeladelse af oplysninger først meddeles arbejdsgiveren, som har 15 dage til at levere de manglende oplysninger.

Artikel 15 – Klageadgang

Denne bestemmelse fastslår det princip, at medlemsstaterne skal sikre, at de nationale retssystemer giver adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, og, hvis det er relevant, kompensation for tilsidesættelse af de rettigheder, der er fastsat i henhold til direktivforslaget. Den afspejler princip 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder:

Artikel 16 – Beskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger

Denne bestemmelse pålægger medlemsstaterne at give arbejdstagere, som klager over overtrædelser af bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, en passende retsbeskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger fra arbejdsgiverens side.

Artikel 17 – Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

Hvis en arbejdstager er af den opfattelse, at han eller hun er blevet afskediget eller har været genstand for foranstaltninger med tilsvarende virkning (som f.eks. en arbejdstager på tilkaldebasis, som ophører med at få tildelt arbejde) på det grundlag, at han eller hun har udøvet sine rettigheder i henhold til dette direktiv, og er i stand til at fastslå faktiske omstændigheder, som støtter denne påstand, pålægger denne bestemmelse arbejdsgiveren bevisbyrden for, at afskedigelsen eller den påståede ugunstige behandling var baseret på andre objektive grunde.

Artikel 18 – Sanktioner

Denne bestemmelse pålægger medlemsstaterne at indføre effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for manglende overholdelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv og sikre, at de anvendes.

Kapitel VI – Afsluttende bestemmelser

Artikel 19 – Gunstigere bestemmelser

Dette er en standardbestemmelse, som giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte et højere beskyttelsesniveau end det, der sikres ifølge direktivforslaget, og forhindrer, at det anvendes til at sænke de eksisterende standarder på de samme områder.

Artikel 20 – Gennemførelse

Denne bestemmelse fastsætter den maksimale periode, som medlemsstaterne har til at gennemføre direktivet i national ret og meddele Kommissionen teksten til de nationale bestemmelser. Denne periode er fastsat til to år efter datoen for ikrafttrædelsen. Desuden fremhæver den, at i henhold til artikel 153, stk. 3, i TEUF kan medlemsstater overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter anmodning fra disse, at gennemføre direktivet, når blot medlemsstaterne træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

Artikel 21 – Overgangsordninger

Denne artikel omhandler overgangen mellem direktiv 91/533/EØF og ikrafttrædelsen af direktivforslaget.

Artikel 22 – Revision foretaget af Kommissionen

Dette er en standardbestemmelse, som pålægger Kommissionen at aflægge rapport til medlovgiveren om anvendelsen af dette direktiv, herunder foretage en vurdering af behovet for revidere og ajourføre direktivet.

Artikel 23 – Ophævelse

Denne bestemmelse fastsætter den dato, hvor direktiv 91/533/EØF ophæves, og præciserer, at alle henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til det nye.

Artikel 24 – Ikrafttrædelse og Artikel 25 - Adressater

Dette er standardbestemmelser om, at direktivet skal træde i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende og er rettet til medlemsstaterne.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR—

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 1, litra b), og stk. 2, litra b),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder har enhver arbejdstager ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.
- (2) Ifølge princip 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017, har arbejdstagere ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter, bl.a. om prøvetiden, og de har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder at få en passende kompensation. Det fremgår af princip 5, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse, at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter, at en prøvetid bør være af rimelig varighed, og at overgang til tidsubegrænsede ansættelser skal fremmes.
- (3) Siden vedtagelsen af Rådets direktiv 91/533/EØF³ har arbejdsmarkedene undergået vidtrækkende forandringer som følge af den demografiske udvikling og digitaliseringen, hvilket har ført til, at der er blevet skabt nye former for ansættelse, som har bidraget til jobskabelse og vækst på arbejdsmarkedet. Nye former for ansættelse er ofte ikke lige så faste eller stabile som traditionelle ansættelsesforhold, fører til mindre forudsigelighed for de berørte arbejdstagere og skaber usikkerhed i forhold til gældende rettigheder og social beskyttelse. På dette arbejdsmarked i

¹ EUT C [...] af [...], s. [...].

² EUT C [...] af [...], s. [...].

³ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

forandring er der derfor et øget behov for, at arbejdstagerne oplyses fuldt ud om deres væsentlige arbejdsvilkår, hvilket bør ske skriftligt og rettidigt. For at skabe en passende ramme om udviklingen af nye former for ansættelse bør arbejdstagere i Unionen også udstyres med en række nye minimumsrettigheder, som har til formål at fremme sikkerhed og forudsigelighed i ansættelsesforhold og samtidig sikre opadgående konvergens i medlemsstaterne og bevare arbejdsmarkedets tilpasningsevne.

- (4) I henhold til direktiv 91/533/EØF har størstedelen af arbejdstagerne i Unionen ret til at modtage en skriftlig erklæring om deres arbejdsvilkår. Direktiv 91/533/EØF omfatter imidlertid ikke alle arbejdstagere i Unionen. Desuden har der vist sig at være huller i beskyttelsen i forbindelse med de nye former for ansættelse, der er blevet skabt som følge af udviklingen på arbejdsmarkedet siden 1991.
- (5) Der bør derfor fastsættes minimumskrav vedrørende oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet og vedrørende arbejdsvilkår, der gælder for enhver arbejdstager, på EU-plan for at sikre alle arbejdstagere i Unionen en passende grad af gennemsigtighed og forudsigelighed, for så vidt angår deres arbejdsvilkår.
- (6) Kommissionen iværksatte en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter om forbedring af anvendelsesområdet for og effektiviteten af direktiv 91/533/EØF og udvidelse af dets mål for at indføje nye rettigheder for arbejdstagere i overensstemmelse med traktatens artikel 154. Dette førte ikke til nogen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse spørgsmål. Som det imidlertid blev bekræftet af resultaterne af de åbne offentlige høringer, der blev iværksat for at indhente synspunkter fra en række interessenter og borgere, er det vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan på dette område ved at modernisere og tilpasse de nuværende retlige rammer.
- (7) For at sikre effektiviteten af de rettigheder, der følger af EU-retten, bør det personelle anvendelsesområde for direktiv 91/533/EØF ajourføres. Domstolen for Den Europæiske Union har i sin praksis opstillet kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager⁴, som er relevante for fastsættelsen af det personelle anvendelsesområde for dette direktiv. Definitionen af arbejdstager i artikel 2, stk. 1, er baseret på disse kriterier. De sikrer en ensartet gennemførelse af direktivets personelle anvendelsesområde, mens det overlades til de nationale myndigheder og domstole at anvende det på specifikke situationer. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, periodiske arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kunne de falde ind under dette direktivs anvendelsesområde.
- (8) I lyset af det stigende antal arbejdstagere, der er udelukket fra anvendelsesområdet for direktiv 91/533/EØF på grundlag af undtagelser, som medlemsstaterne har indført i henhold til artikel 1 i nævnte direktiv, er det nødvendigt at erstatte disse undtagelser med en mulighed for medlemsstaterne for ikke at anvende direktivets bestemmelser på et arbejdsforhold på 8 timer eller derunder i alt i en referenceperiode på én måned. Denne undtagelse berører ikke definitionen af en arbejdstager i artikel 2, stk. 1.

⁴ Dom af 3. juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, sag 66/85, 14. oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, sag C-428/09, 9. juli 2015, Balkaya, sag C-229/14, 4. december 2014, FNV Kunsten, sag C-413/13 og 17. november 2016, Ruhrlandklinik, sag C-216/15.

- (9) Som følge af uforudsigeligheden af arbejde på tilkaldebasis, herunder kontrakter om ansættelse uden et fast timetal, bør undtagelsen for arbejdsforhold på 8 timer på én måned ikke anvendes på ansættelsesforhold, hvor der ikke er fastsat nogen garanteret mængde betalt arbejde inden ansættelsens start.
- (10) I realiteten kan flere forskellige fysiske eller juridiske personer påtage sig en arbejdsgivers funktioner og ansvar. Det bør stå medlemsstaterne frit for mere præcist at fastsætte, hvilken person eller hvilke personer der betragtes som helt eller delvist ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser, som dette direktiv fastsætter for arbejdsgivere, når blot alle disse forpligtelser er opfyldt. Medlemsstaterne bør også være i stand til at beslutte, at visse eller alle disse forpligtelser skal pålægges en fysisk eller juridisk person, der ikke er part i ansættelsesforholdet. Medlemsstaterne bør have mulighed for at indføre særlige regler for at udelukke fysiske personer, der fungerer som arbejdsgivere for husarbejdere i husstanden, fra forpligtelserne til at overveje og besvare en anmodning om en anden form for ansættelse og til at tilbyde gratis obligatorisk uddannelse og fra at være omfattet af klagemekanismen baseret på gunstige formodninger i tilfælde af manglende oplysninger i den skriftlige erklæring.
- (11) Ved direktiv 91/533/EØF blev der indført en minimumsliste over væsentlige punkter, som arbejdstageren skal underrettes om skriftligt. Det er nødvendigt at tilpasse denne liste for at tage hensyn til udviklingen på arbejdsmarkedet, navnlig væksten i ikkestandardmæssige ansættelsesformer.
- (12) Oplysninger om arbejdstiden bør være i overensstemmelse med bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF⁵ og indeholde oplysninger om pauser, daglige hvileperioder, ugentlig hviletid og betalt ferie.
- (13) Oplysninger om lønnen bør omfatte alle elementer af lønnen, herunder kontanter eller naturalier, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte for sit arbejde. Afgivelse af disse oplysninger bør ikke berøre arbejdsgiveres frihed til at tilbyde supplerende lønelementer såsom engangsbeløb. Den omstændighed, at lønelementer foreskrevet ved lov eller kollektiv overenskomst ikke er omfattet af disse oplysninger, bør ikke udgøre en grund til ikke at give dem til arbejdstageren.
- (14) Hvis det ikke er muligt at angive en fast tidsplan for arbejdet på grund af beskæftigelsens art, bør arbejdstagere vide, hvordan deres tidsplan for arbejdet bliver fastlagt, herunder i hvilke tidsintervaller de kan blive kaldt på arbejde, og hvilket minimumsvarsel de bør få.
- (15) Oplysninger om sociale sikringsordninger bør, når det er relevant, omfatte ydelser ved sygdom, ved barsel og dermed ligestillede ydelser, ved forældreorlov, ved fædreorlov, ved alderdom, ved invaliditet, til efterladte, ved arbejdsløshed, ved førtidspension eller familieydelse. Oplysninger om social sikring, der gives af arbejdsgiveren, bør, når det er relevant, omfatte supplerende pensionsordningers dækning som omhandlet i Rådets direktiv 98/49/EF⁶ og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU⁷.

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

⁶ Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 209 af 25.7.1998, s. 46).

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU af 16. april 2014 om mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet mellem medlemsstaterne gennem bedre muligheder for at optjene og bevare supplerende pensionsrettigheder (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 1).

- (16) Arbejdstagere bør have ret til at blive oplyst om deres rettigheder og pligter som følge af ansættelsesforholdet skriftligt ved ansættelsesforholdets start. De relevante oplysninger bør derfor nå dem senest på den første dag i ansættelsesforholdet.
- (17) For at hjælpe arbejdsgiverne med at tilvejebringe rettidige oplysninger bør medlemsstaterne sikre, at der findes tilgængelige skabeloner på nationalt plan, herunder relevante og tilstrækkeligt omfattende oplysninger om den retlige ramme, der finder anvendelse. Disse skabeloner kan videreudvikles på sektorplan eller lokalt plan af de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter.
- (18) Arbejdstagere, der udstationeres eller sendes til udlandet, bør modtage yderligere oplysninger, der er specifikke for deres situation. For flere på hinanden følgende arbejdsopgaver i en række medlemsstater eller tredjelande som f.eks. i forbindelse med international vejtransport kan disse oplysninger grupperes for en række opgaver før første afrejse og efterfølgende ajourføres i tilfælde af ændringer. Hvis de betragtes som udstationerede arbejdstagere i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF⁸, bør de også oplyses om det centrale nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten, og hvor de kan finde relevante oplysninger om de arbejdsvilkår, der gælder for deres situation. Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, gælder disse forpligtelser, hvis varigheden af arbejdsperioden i udlandet er på mere end fire på hinanden følgende uger.
- (19) Prøvetid giver arbejdsgivere mulighed for at kontrollere, at arbejdstagere er egnede til den stilling, som de er blevet ansat i, samtidig med at de modtager ledsagende støtte og uddannelse. Denne prøvetid kan ledsages af begrænset beskyttelse mod afskedigelse. Enhver indtræden på arbejdsmarkedet eller overgang til en ny stilling bør ikke føre til lang tids usikkerhed. Som fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder bør prøvetider derfor være af rimelig varighed. Et betydeligt antal medlemsstater har indført en generel maksimal varighed af prøvetiden til på mellem tre og seks måneder, hvilket bør betragtes som rimeligt. Prøvetider kan være på længere end seks måneder, hvis dette er begrundet i beskæftigelsens art som f.eks. en ledende stilling, eller hvis dette er i arbejdstagerens interesse som f.eks. ved en langvarig sygdom, eller i forbindelse med specifikke foranstaltninger til fremme af varig ansættelse, især for unge arbejdstagere.
- (20) Arbejdsgivere bør ikke hindre arbejdstagere i at tage beskæftigelse hos andre arbejdsgivere uden for den tid, de arbejder for dem, inden for de grænser, der er fastsat i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF⁹. Bestemmelser om uforenelighed, forstået som en begrænsning for at arbejde for specifikke kategorier af arbejdsgivere, kan være nødvendige af objektive grunde som f.eks. beskyttelse af forretningshemmeligheder eller undgåelse af interessekonflikter.
- (21) De arbejdstagere, hvis tidsplan for arbejdet er mest skiftende, bør have en minimumsforudsigelighed i arbejdet, når tidsplanen for arbejdet fortrinsvis fastlægges af arbejdsgiveren, det være sig direkte — f.eks. ved tildeling af arbejdsopgaver — eller indirekte — f.eks. ved at pålægge arbejdstageren at imødekomme kundernes anmodninger.

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

- (22) Referencetimer og -dage, forstået som tidsintervaller, inden for hvilke arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren, bør nedfældes skriftligt i begyndelsen af ansættelsesforholdet.
- (23) Et rimeligt minimumsvarsel, forstået som tidsperioden mellem det tidspunkt, hvor en arbejdstager oplyses om en ny arbejdsopgave, og det tidspunkt, hvor opgaven starter, udgør et andet nødvendigt element af forudsigelighed i arbejdet for ansættelsesforhold med en tidsplan for arbejdet, som er skiftende eller fortrinsvis fastlægges af arbejdsgiveren. Længden af varslet kan variere alt efter behovene i de forskellige sektorer, samtidig med at arbejdstagerne sikres passende beskyttelse. Denne bestemmelse berører ikke Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF¹⁰.
- (24) Arbejdstagerne bør have mulighed for at afvise en arbejdsopgave, hvis den falder uden for referencetimerne og -dage, eller der ikke er givet et minimumsvarsel, uden at opleve negative følger af denne afvisning. Arbejdstagerne bør også have mulighed for at acceptere arbejdsopgaven, hvis de ønsker det.
- (25) Hvis arbejdsgivere har mulighed for at tilbyde fuldtidsansættelse eller tidsubegrænsede ansættelseskontrakter til arbejdstagere i ikkestandardmæssige former for ansættelse, bør overgang til mere sikre ansættelsesformer fremmes. Arbejdstagerne bør kunne anmode om en anden mere forudsigelig og sikker form for ansættelse, hvis den findes, og modtage et skriftligt svar fra arbejdsgiveren, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgiver og arbejdstager.
- (26) Hvis arbejdsgiverne ved lov eller kollektive overenskomster pålægges at tilbyde arbejdstagere uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, de er ansat til, er det vigtigt at sikre, at alle får tilbudt en sådan uddannelse, herunder personer i ikkestandardmæssige former for ansættelse. Udgifterne til en sådan uddannelse bør ikke afholdes af arbejdstageren eller tilbageholdes i eller fradrages arbejdstagerens løn.
- (27) Arbejdsmarkedets parter kan være af den opfattelse, at der i specifikke sektorer eller situationer er andre bestemmelser, som er mere hensigtsmæssige med henblik på at nå målet med dette direktiv end de minimumsstandarder, der er fastsat i kapitel tre i dette direktiv. Medlemsstaterne bør derfor kunne tillade arbejdsmarkedets parter at indgå kollektive overenskomster om ændring af bestemmelserne i nævnte kapitel, når blot det overordnede niveau for beskyttelse af arbejdstagerne ikke sænkes.
- (28) Høringen om den europæiske søjle for sociale rettigheder viste behovet for at styrke håndhævelsen af Unionens arbejdsret for at sikre dens effektivitet. For så vidt angår direktiv 91/533/EØF, bekræftede Refitevalueringen¹¹, at styrkede håndhævelsesmekanismer kunne forbedre dets effektivitet. Den viste, at klageadgangssystemer baseret udelukkende på erstatningssøgsmål er mindre effektive end systemer, der også omfatter sanktioner (såsom faste beløb eller tab af tilladelser) til de arbejdsgivere, der undlader at udstede skriftlige erklæringer. Den viste også, at ansatte sjældent indgiver klager i løbet af ansættelsesforholdet, hvilket bringer målet om at forelægge den skriftlige erklæring for at sikre, at arbejdstagere oplyses om de væsentlige elementer i deres ansættelsesforhold, i fare. Det er derfor nødvendigt at indføre bestemmelser om håndhævelse, der sikrer anvendelsen enten af gunstige formodninger, når der ikke gives oplysninger om ansættelsesforholdet, eller af en

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 35).

¹¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

administrativ procedure, hvorunder arbejdsgiveren kan pålægges at forelægge de manglende oplysninger og sanktioner, hvis dette ikke sker. Nævnte klageadgang bør følge en procedure, hvorved arbejdsgiveren får meddelelse om, at der mangler oplysninger, og har 15 dage til at afgive fuldstændige og korrekte oplysninger.

- (29) Der er vedtaget et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for EU-lovgivningen på det sociale område siden direktiv 91/533/EØF, navnlig for så vidt angår bekæmpelse af forskelsbehandling og lige muligheder, hvoraf der bør indgå elementer i dette direktiv for at sikre, at arbejdstagere har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende kompensation, der afspejler princip 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder.
- (30) Navnlig bør arbejdstagere under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.
- (31) En effektiv gennemførelse af dette direktiv forudsætter passende retlig og administrativ beskyttelse mod ugunstig behandling som en reaktion på et forsøg på at udøve rettigheder i henhold til dette direktiv, en klage til arbejdsgiveren eller retlige eller administrative procedurer med det formål at håndhæve overholdelsen af dette direktiv.
- (32) Arbejdstagere, som udøver de rettigheder, der er fastlagt i dette direktiv, bør beskyttes mod afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning (som f.eks. en arbejdstager på tilkaldebasis, der ophører med at få tildelt arbejde) eller skridt med henblik på en mulig afskedigelse på det grundlag, at de har ønsket at udøve sådanne rettigheder. Når arbejdstagere føler, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning af disse grunde, bør arbejdstagere og kompetente myndigheder kunne pålægge arbejdsgiveren at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller den tilsvarende foranstaltning.
- (33) Bevisbyrden for, at arbejdstagere ikke er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har gjort brug af deres rettigheder i henhold til dette direktiv, bør påhvile arbejdsgiverne, når arbejdstagere ved en domstol eller anden kompetent myndighed, fremlægger de faktiske omstændigheder, på grundlag af hvilke det kan formodes, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på dette grundlag.
- (34) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for tilsidesættelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.
- (35) Målene for dette direktiv kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af behovet for at fastsætte minimumskrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (36) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende nationale lovgivning eller EU-lovgivning på dette område,

og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

- (37) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på SMV'er for at sikre, at SMV'er ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og administrative byrder, og at offentliggøre resultaterne af disse vurderinger.
- (38) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, og når blot medlemsstaterne træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.
- (39) I betragtning af de væsentlige ændringer, som dette direktiv indfører, for så vidt angår formål, anvendelsesområde og indhold, er det ikke hensigtsmæssigt at ændre direktiv 91/533/EØF. Direktiv 91/533/EØF bør derfor ophæves.
- (40) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter¹² har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Kapitel I

Almindelige bestemmelser

Artikel 1

Formål, genstand og anvendelsesområde

1. Formålet med dette direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere sikker og forudsigelig beskæftigelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.
2. Dette direktiv fastsætter minimumsrettigheder, der finder anvendelse på alle arbejdstagere i Unionen.
3. Medlemsstaterne kan bestemme, at forpligtelserne i dette direktiv ikke finder anvendelse på arbejdstagere med et ansættelsesforhold på 8 timer eller derunder i alt i en referenceperiode på en måned. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, gruppe eller enhed, skal medregnes i nævnte 8-timersperiode.

¹² EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

4. Stk. 3 finder ikke anvendelse på et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.
5. Medlemsstaterne kan bestemme, hvilke personer der er ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser for arbejdsgivere, der er fastlagt i dette direktiv, når blot alle disse forpligtelser opfyldes. De kan også beslutte, at alle eller en del af disse forpligtelser skal pålægges en fysisk eller juridisk person, der ikke er part i ansættelsesforholdet. Dette stykke tilsidesætter ikke anvendelsen af direktiv 2008/104/EF.
6. Medlemsstaterne kan beslutte ikke at pålægge fysiske personer, der tilhører en husstand, de forpligtelser, som er fastlagt i artikel 10 og 11 og artikel 14, litra a), når der udføres arbejde for nævnte husstand.
7. Kapitel II i nærværende direktiv finder anvendelse på søfarende og fiskere, jf. dog henholdsvis Rådets direktiv 2009/13/EF og Rådets direktiv (EU) 2017/159.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:
 - a) "arbejdstager": en fysisk person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger
 - b) "arbejdsgiver": en eller flere fysiske eller juridiske personer, der er direkte eller indirekte part i et ansættelsesforhold med en arbejdstager
 - c) "ansættelsesforhold": arbejdsforhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere som defineret ovenfor
 - d) "tidsplan for arbejdet": plan for fastsættelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter
 - e) "referencetimer og -dage": tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
2. I dette direktiv anvendes definitionerne af "mikrovirksomheder", "små og mellemstore virksomheder", der er fastsat i Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder¹³ eller i en efterfølgende retsakt, der erstatter nævnte henstilling.

Kapitel II

Oplysninger om ansættelsesforholdet

Artikel 3

Oplysningspligt

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiverne pålægges at oplyse arbejdstagerne om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet.

¹³ EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36.

2. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, skal omfatte:
- a) identiteten på parterne i ansættelsesforholdet
 - b) arbejdsstedet; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse
 - c) i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, eller
ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet
 - d) ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
 - e) hvis ansættelsesforholdet er midlertidigt: ansættelsesforholdets forventede varighed
 - f) varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid
 - g) ret til uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder
 - h) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie
 - i) den procedure, herunder varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler
 - j) begyndelsesgrundlønningen, eventuelle andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed og efter hvilken metode denne udbetales
 - k) hvis tidsplanen for arbejdet slet ikke eller fortrinsvis ikke skifter, længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller -uge og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor
 - l) hvis tidsplanen for arbejdet er helt eller fortrinsvis skiftende, oplysning om, at tidsplanen for arbejdet er skiftende, antal garanterede betalte arbejdstimer, betaling for arbejde, som udføres ud over de garanterede timer, og, hvis tidsplanen er helt eller fortrinsvis fastlagt af arbejdsgiveren:
 - i) de referencetimer og -dage, hvor arbejdstageren kan pålægges at arbejde
 - ii) det minimumsvarsel, som arbejdstageren skal modtage før starten af en arbejdsopgave
 - m) de kollektive overenskomster, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår; hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået dem
 - n) den eller de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

3. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, litra f)-k), og stk. 2, litra n), kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Artikel 4

Frister og oplysningernes form

1. De oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, meddeles individuelt til arbejdstageren i form af et dokument senest på den første dag i ansættelsesforholdet. Nævnte dokument kan tilvejebringes og sendes elektronisk, når blot det er let tilgængeligt for arbejdstageren og kan lagres og udskrives.
2. Medlemsstaterne udarbejder skabeloner og modeller for det dokument, der er omhandlet i stk. 1, og stiller disse til rådighed for arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder ved at gøre dem tilgængelige på et centralt officielt nationalt websted og på andre passende måder.
3. Medlemsstaterne sikrer, at oplysninger om de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for den retlige ramme, som skal meddeles af arbejdsgiverne, gøres alment og gratis tilgængelige på en klar, gennemsigtig, samlet og lettilgængelig måde, på afstand og ad elektronisk vej, herunder gennem eksisterende onlineportaler for EU-borgere og -virksomheder.

Artikel 5

Ændring af ansættelsesforholdet

Medlemsstaterne sikrer, at ændringer i de aspekter af ansættelsesforholdet, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, og i de yderligere oplysninger til arbejdstagere, der udstationeres eller sendes til udlandet, der er omhandlet i artikel 6, meddeles i form af et dokument fra arbejdsgiveren til arbejdstageren ved førstkommende lejlighed og senest på den dato, hvor de træder i kraft.

Artikel 6

Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der udstationeres eller sendes til udlandet

1. Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstager pålægges at arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor han eller hun normalt arbejder, eller i et tredjeland, skal det i artikel 4, stk. 1, omhandlede dokument tilvejebringes før hans eller hendes afrejse og indeholde mindst følgende supplerende oplysninger:
 - a) det eller de lande, hvor arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets varighed
 - b) den valuta, som lønnen udbetales i
 - c) eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier, der er forbundet med arbejdsopgaven/erne, herunder i tilfælde af udstationerede arbejdstagere, som er omfattet af direktiv 96/71/EF, ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi

- d) eventuelle vilkår for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.
2. Medlemsstaterne sikrer, at hvis en arbejdstager, der sendes til udlandet, er en udstationeret arbejdstager, som er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal han eller hun desuden oplyses om:
 - a) den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med den gældende lovgivning i værtsmedlemsstaten
 - b) linket til den eller de officielle nationale websteder, der er etableret af værtslandet(ene) i henhold til artikel 5, stk. 2, i direktiv 2014/67/EU.
3. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra b), og stk. 2, litra a), kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.
4. Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, finder stk. 1 og 2 ikke anvendelse, hvis varigheden af den enkelte arbejdsperiode uden for den medlemsstat, hvor arbejdstageren sædvanligvis arbejder, er på fire på hinanden følgende uger eller derunder.

Kapitel III

Mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår

Artikel 7

Maksimal varighed af prøvetiden

1. Medlemsstaterne sikrer, at når et ansættelsesforhold er betinget af en prøvetid, må denne ikke overstige seks måneder, inklusive eventuelle forlængelser.
2. Medlemsstaterne kan fastsætte længere prøvetider i tilfælde, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art eller er i arbejdstagerens interesse.

Artikel 8

Sideløbende beskæftigelse

1. Medlemsstaterne sikrer, at en arbejdsgiver ikke forbyder arbejdstagere at tage beskæftigelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan for arbejdet, som den pågældende arbejdsgiver har fastlagt.
2. Arbejdsgivere kan dog fastsætte betingelser for uforenelighed, hvis sådanne restriktioner er berettigede ud fra legitime hensyn såsom beskyttelse af forretningshemmeligheder eller undgåelse af interessekonflikter.

Artikel 9

Minimumsforudsigtelighed i arbejdet

Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstagers tidsplan for arbejdet er helt eller fortrinsvis skiftende eller helt eller fortrinsvis fastsættes af arbejdsgiveren, kan arbejdstageren kun pålægges at arbejde for arbejdsgiveren:

- a) hvis arbejdet finder sted inden for forudfastsatte referencetimer og referencedage, der er nedfældet skriftligt i begyndelsen af ansættelsesforholdet, i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, litra l), nr. i), og
- b) hvis arbejdstageren er blevet oplyst af sin arbejdsgiver om en arbejdsopgave med rimeligt varsel, jf. artikel 3, stk. 2, litra l), nr. ii).

Artikel 10

Overgang til en anden form for ansættelse

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere med mindst seks måneders anciennitet hos samme arbejdsgiver kan anmode om en form for ansættelse med mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår, hvis en sådan findes.
2. Arbejdsgiveren skal afgive et skriftligt svar senest én måned efter anmodningen. For så vidt angår fysiske personer, der fungerer som arbejdsgivere, og mikrovirksomheder, små eller mellemstore virksomheder, kan medlemsstaterne bestemme, at nævnte frist forlænges til højst tre måneder, og tillade et mundtligt svar på en efterfølgende lignende anmodning fra samme arbejdstager, hvis begrundelsen for svaret, for så vidt angår arbejdstagerens situation, forbliver uændret.

Artikel 11

Uddannelse

Medlemsstaterne sikrer, at når det pålægges arbejdsgivere i henhold til EU-lovgivningen eller national lovgivning eller relevante kollektive overenskomster at tilbyde arbejdstagere uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, de er ansat til, skal en sådan uddannelse tilbydes arbejdstagerne gratis.

Kapitel IV

Kollektive overenskomster

Artikel 12

Kollektive overenskomster

Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at indgå kollektive overenskomster i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, der under hensyntagen til den overordnede beskyttelse af arbejdstagere fastsætter retningslinjer for arbejdstageres arbejdsvilkår, som er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 7-11.

Kapitel V

Horisontale bestemmelser

Artikel 13

Overholdelse

Medlemsstaterne træffer alle de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at bestemmelser, der er i strid med dette direktiv i individuelle eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller andre ordninger, erklæres ugyldige eller ændres for at bringe dem i overensstemmelse med bestemmelserne i dette direktiv.

Artikel 14

Retlig formodning og tidlig forligsmekanisme

Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstager ikke i tide har modtaget alle eller en del af de dokumenter, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1, artikel 5 eller artikel 6, og arbejdsgiveren ikke har afhjulpet manglen senest 15 dage efter meddelelsen herom, finder en af følgende ordninger anvendelse:

- a) arbejdstageren skal nyde godt af gunstige formodninger, der er fastsat af medlemsstaten. Hvis de afgivne oplysninger ikke indeholder de oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, stk. 2, litra e), f), k) eller l), skal de gunstige formodninger omfatte en formodning om, at arbejdstageren har et tidsubegrænset ansættelsesforhold, at der ikke er nogen prøvetid, eller at arbejdstageren har en fuldtidsstilling. Arbejdsgivere skal have mulighed for at afkræfte formodningerne; eller
- b) arbejdstageren skal have mulighed for rettidigt at indgive en klage til en kompetent myndighed. Hvis den kompetente myndighed finder, at klagen er berettiget, skal denne pålægge den eller de relevante arbejdsgivere at afgive de manglende oplysninger. Hvis arbejdsgiveren ikke afgiver de manglende oplysninger senest 15 dage efter at være blevet det pålagt, skal myndigheden være i stand til at pålægge en passende administrativ sanktion, selv om ansættelsesforholdet er ophørt. Arbejdsgivere skal have mulighed for at indgive en administrativ klage over afgørelsen om pålæggelse af sanktionen. Medlemsstaterne kan udpege eksisterende organer som kompetente myndigheder.

Artikel 15

Klageadgang

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere, herunder arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende kompensation i tilfælde af tilsidesættelse af deres rettigheder i henhold til dette direktiv.

Artikel 16

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller skadelige følger

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er personalerepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side eller skadelige følger, fordi der er indgivet en klage til arbejdsgiveren eller indledt retlige procedurer med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 17

Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse eller tilsvarende og alle skridt med henblik på afskedigelse af arbejdstagere på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv.
2. Arbejdstagere, som mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller tilsvarende. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.
3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at arbejdstagere som omhandlet i stk. 2 fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse eller tilsvarende, påhviler den indklagede at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold end dem, der er omhandlet i stk. 1.
4. Stk. 3 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.
5. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller den kompetente instans at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
6. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 18

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller de allerede gældende bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktiv. Medlemsstaterne træffer alle de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne anvendes. Sanktionerne skal være effektive, forholdsmæssige og have afskrækkende virkning. De kan bestå af en bøde. De kan også omfatte betaling af kompensation.

Kapitel VI

Afsluttende bestemmelser

Artikel 19

Gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv kan ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.
3. Dette direktiv berører ikke arbejdstageres rettigheder som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 20

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den [entry into force date + 2 years] de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv, eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter ved en overenskomst indfører de påkrævede bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

De tilsender straks Kommissionen disse love og bestemmelser.

2. Lovene og bestemmelserne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 21

Overgangsordninger

De rettigheder og pligter, der er fastsat i dette direktiv, finder anvendelse på eksisterende ansættelsesforhold fra [entry into force date + 2 years]. Arbejdsgivere skal dog kun forelægge eller supplere de dokumenter, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1, artikel 5 og artikel 6, efter anmodning fra en arbejdstager. Fremsættes der ikke en sådan anmodning, må dette ikke bevirke, at arbejdstagere udelukkes fra de minimumsrettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 22

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den [entry into force date + 8 years] tager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på små og mellemstore virksomheder anvendelsen af dette direktiv op til revision med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag.

Artikel 23

Ophævelse

Direktiv 91/533/EØF ophæves med virkning fra [entry into force date + 2 years]. Henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv.

Artikel 24

Ikrafttrædelse

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 25

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne