



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2017 m. gruodžio 22 d.
(OR. en)

16018/17

Tarpinstitucinė byla:
2017/0355 (COD)

SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinio sekretoriaus, kurio vardu pasirašo direktorius Jordi AYET PUIGARNAU
gavimo data:	2017 m. gruodžio 21 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generaliniam sekretoriui Jeppe TRANHOLMUI-MIKKELSENUI
Komisijos dok. Nr.:	COM(2017) 797 final
Dalykas:	Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2017) 797 final.

Priedama: COM(2017) 797 final



Briuselis, 2017 12 21
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje

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

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

Darbo rinka nuo Direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (toliau – Direktyva dėl informavimo raštu) priėmimo gerokai pasikeitė. Per pastaruosius 25 metus ji darėsi vis lankstesnė. 2016 m. ketvirtadalis visų darbo sutarčių buvo dėl nestandartinio darbo ir daugiau kaip pusė per pastarąjį dešimtmetį sukurtų darbo vietų buvo nestandartinės¹. Perėjimas prie skaitmeninių technologijų padėjo atsirasti naujoms užimtumo formoms, o demografiniai pokyčiai lėmė didesnę dirbančių gyventojų įvairovę. Šios naujos užimtumo formos ir lankstumas, kurį jos suteikia, buvo svarbiausi darbo vietų kūrimo ir darbo rinkos augimo veiksniai. Nuo 2014 m. sukurta per 5 mln. darbo vietų, iš kurių beveik 20 proc. yra naujų užimtumo formų. Prie pasikeitusių ekonominių sąlygų prisitaikantis naujų formų užimtumas leido atsirasti naujiems verslo modeliams, įskaitant bendradarbiaujamąją ekonomiką, ir į darbo rinką patekti žmonėms, kurie anksčiau nuo jos buvo atskirti. ES užimtumo lygis yra pasiekęs beprecedentes aukštumas – šiuo metu dirba 236 mln. vyrų ir moterų.

Tačiau tokios tendencijos taip pat lėmė nestabilumą ir sunkiai nuspėjamą kai kurių darbo santykių raidą, visų pirma mažai garantijų turintiems darbuotojams. Dėl neadekvačios teisinės sistemos pagal nestandartines darbo sutartis dirbantys asmenys gali nukentėti nuo neskaidrių ir nesąžiningų veiksmų ir jiems gali kilti sunkumų įgyvendinant savo teises. 4–6 mln. darbuotojų yra pagal poreikį išskviečiami darbuotojai arba dirba pagal trumpalaikes terminuotas nereguliarus darbo sutartis. Daugelis nežino, kada ir kiek laiko galės dirbti. Iki 1 mln. darbuotojų taikomos veiklos apribojimo nuostatos, pagal kurias jiems draudžiama dirbti kitam darbdaviui². Tik ketvirtadaliui pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų pavyksta pereiti dirbti pagal neterminuotas darbo sutartis, o ne savo noru ne visą darbo laiką 2016 m. dirbo maždaug 28 proc. darbuotojų³. Dėl lankstesnės darbo tvarkos gali pritrūkti tikrumo dėl taikytinų teisių⁴.

Kai kurios valstybės narės parengė naują reglamentavimą, o nacionaliniai socialiniai partneriai – naujas kolektyvines sutartis, todėl ES reglamentavimo sistemų įvairovė vis labiau auga. Tai didina socialinių standartų dempingu grindžiamos konkurencijos pavojų, o tai gali turėti neigiamų padarinių tiek darbdaviams, patiriantiems nepakeliamą konkurencinį spaudimą, tiek valstybėms narėms, prarandančioms mokestines pajamas ir socialinio draudimo įmokas. Svarbus uždavinys – užtikrinti, kad dinamiškos ir novatoriškos darbo rinkos, kuriomis grindžiamas ES konkurencingumas, būtų reglamentuotos taip, kad visoje ES visiems darbuotojams būtų užtikrinta bazinė apsauga, darbdaviams ilgalaikis produktyvumo augimas ir kryptingai siekiama geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų.

Ši iniciatyva – vienas iš svarbiausių Komisijos veiksmų įgyvendinant Europos socialinių teisių ramstį, apie kurį Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija drauge paskelbė 2017 m.

¹ Nestandartinis darbas apima nuolatinį darbą ne visą darbo laiką ir laikiną darbą visą darbo laiką arba ne visą darbo laiką.

² „Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive“, Strategijos ir vertinimo paslaugų centras (CSES) ir Viešosios politikos ir vadybos institutas.

³ ES darbo jėgos tyrimas (ES 28, 2016 m.).

⁴ Komisijos komunikatas „Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkė“, COM(2016) 356 *final*.

lapkričio 17 d. Geteborge vykusiame socialiniame aukščiausiojo lygio susitikime deramų darbo vietų ir ekonomikos augimo tema⁵. Remiantis Ramsčio nuostatomis siekiama atgaivinti aukštynkryptę socialinių standartų konvergenciją kintančiomis darbo rinkos realijų sąlygomis. Šia direktyva iš esmės padedama įgyvendinti Ramsčio 5 principą (Saugus ir lankstus užimtumas) ir 7 principą (Informavimas apie įdarbinimo sąlygas ir apsauga atleidimo atveju)⁶. Ši iniciatyva, apie kurią paskelbta 2017 m. rugsėjo 13 d. Europos Komisijos pirmininko J.-C. Junckerio ir pirmojo Komisijos pirmininko pavaduotojo F. Timmermanso ketinimų rašte, taip pat yra Komisijos darbo programos dalis.

Pasiūlymu siekiama išspręsti du tarpusavyje susijusius uždavinius. Pirmą, pagal Komisijos reglamentavimo kokybės ir rezultatų programą REFIT atlikus Direktyvos 91/533/EEB įvertinimą⁷ nustatyta šios direktyvos subjektinės ir dalykinės taikymo srities trūkumų ir nurodyta, kaip būtų galima padidinti jos veiksmingumą. Antra, viešose konsultacijose dėl Europos socialinių teisių ramsčio⁸ pabrėžtas atotrūkis tarp dabartinio ES socialinio *acquis* ir naujausių darbo rinkos pokyčių. Tai pabrėžta ir 2017 m. sausio mėn. Europos Parlamento rezoliucijoje dėl Ramsčio. Parlamentas ragino dabartinius minimaliuosius standartus pradėti taikyti naujų rūšių darbo santykiams, pagerinti ES teisės aktų vykdymą, visoje bendrojoje rinkoje padidinti teisinį tikrumą ir užkirsti kelią diskriminacijai papildant dabartinę ES teisę taip, kad kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į darbo sutarties ar santykių tipą, būtų užtikrintas pagrindinių įgyvendintinių teisių rinkinys⁹. 2017 m. liepos mėn. Europos Parlamento rezoliucijoje dėl darbo sąlygų ir mažų garantijų darbo¹⁰ Komisija raginama peržiūrėti Direktyvą dėl informavimo raštu, siekiant atsižvelgti į naujas užimtumo formas. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas ir Regionų komitetas savo nuomonėse dėl Ramsčio pabrėžė darbuotojų apsaugos spragas ir poreikį ES lygmeniu nustatyti sąžiningų darbo sąlygų sistemą ir siekti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros¹¹.

2017 m. balandžio 26 d. ir 2017 m. rugsėjo 21 d. Komisija pradėjo du konsultacijų dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės ir turinio etapus¹² su Europos socialiniais partneriais, kaip nustatyta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 154 straipsnyje. Socialiniai partneriai nepradėjo dialogo, kuriuo būtų siekiama užmegzti šios srities sutartinius santykius, įskaitant susitarimus, kaip nustatyta SESV 155 straipsnyje. Todėl Komisija, remdamasi konsultacijose su socialiniais partneriais pateiktomis nuomonėmis ir laikydamasi SESV nuostatų, teikia šį pasiūlymą dėl Direktyvos.

Bendras siūlomos Direktyvos **tikslas** – skatinti saugesnį ir nuspėjamesnį užimtumą, drauge užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti ir gerinant gyvenimo ir darbo sąlygas.

Konkretūs tikslai, kuriais siekiama bendro tikslo yra:

1) gerinti darbuotojų galimybes gauti informaciją apie jų pačių darbo sąlygas;

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

⁶ 7 principas. Įdarbinimo pradžioje darbuotojai turi teisę būti raštu informuoti apie su darbo santykiais susijusias jų teises ir pareigas, be kita ko, apie bandomąjį laikotarpį.

⁷ *Direktyvos dėl informavimo raštu (Direktyvos 91/533/EEB) REFIT vertinimas*, SWD(2017) 205 *final*.

⁸ *Viešų konsultacijų ataskaita, pridedama prie Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Europos socialinių teisių ramsčio sukūrimo*, SWD(2017) 206 *final*.

⁹ 2017 m. sausio 19 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl Europos socialinių teisių ramsčio.

¹⁰ 2017 m. liepos 4 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl darbo sąlygų ir mažų garantijų darbo.

¹¹ 2017 m. sausio 25 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė SOC/542. 2017 m. spalio 11 d. Regionų komiteto nuomonė dėl Europos socialinių teisių ramsčio.

¹² C(2017) 2611 *final* ir C(2017) 6121 *final*.

- 2) gerinti visų darbuotojų (visų pirma dirbančių naujose ir nestandartinėse darbo vietose) darbo sąlygas, drauge užtikrinant gebančią prisitaikyti ir novatorišką darbo rinką;
- 3) gerinti atitiktį darbo sąlygų standartams geriau užtikrinant teisės aktų vykdymą ir
- 4) didinti darbo rinkos skaidrumą ir vengti užkrauti neproporcingą našą bet kokio dydžio įmonėms.

Direktyvą dėl informavimo raštu pakeis nauja siūlomos direktyvos priemonė, kuria bus užtikrinamas visų darbuotojų darbo sąlygų skaidrumas ir nustatytos naujos esminės teisės siekiant gerinti darbo sąlygų, visų pirma mažai garantijų turinčių darbuotojų darbo sąlygų, nuspėjamumą ir saugumą. To siekiama II skyriuje pateikiant atnaujintą būtiną informaciją apie darbo santykius, teiktiną visiems Sąjungos darbuotojams, įskaitant maždaug 2–3 mln. darbuotojų, kuriems Direktyva dėl informavimo raštu šiuo metu nėra taikoma, o darbuotojo ir darbo santykių sąvokos turės būti apibrėžtos valstybių narių teisėje. Direktyvos subjektinė taikymo sritis bus išaiškinta apibrėžiant darbuotojo sąvoką, atsižvelgiant į nusistovėjusią Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) praktiką, susijusią su darbuotojo statusu, ir išplėsta apribojant valstybių narių galimybes netaikyti jos nuostatų trumpalaikiams ar atsitiktiniams darbo santykiams. III skyriuje nustatyti nauji būtiniausi reikalavimai, pagal kuriuos apribojama bandomojo laikotarpio trukmė, bendra taisyklė, kad darbuotojui negali būti užkirstas kelias kitu laiku, nei nustatytasis darbo grafike, dirbti kitam darbdaviui, suteikiama teisė į iš anksto numatomą darbo laiką ir pagrįstą pagal kintamąjį darbo grafiką dirbančių asmenų išankstinį informavimą, teisę prašyti būti pervestam į darbo vietą, kurioje būtų užtikrintos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, teisė į privalomą mokymą darbdavio sąskaita. Šios teisės grindžiamos nuostatomis, kuriomis siekiama šalinti Direktyvos 91/533/EEB įgyvendinimo trūkumus ir pritaikyti vykdymo užtikrinimo priemones iš kitų ES socialinio *acquis* aktų, kuriais reglamentuojamos panašios situacijos¹³.

Siūloma direktyva bus užtikrinta bazinė universali apsauga, taikoma pagal bet kokio tipo dabartiniams ar būsimiems sutartiniams santykiams, o ne reglamentuojamas tam tikro tipo užimtumas, kaip tai daroma Direktyvomis dėl darbo ne visą darbo dieną, dėl darbo pagal terminuotas sutartis ar dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones¹⁴. Tokia direktyva bus veiksmingesnė priemonė nei atskiros pavienėms užimtumo formoms skirtos teisėkūros iniciatyvos, kurios dėl sparčių darbo rinkos pokyčių lengvai gali tapti neadekvačios. Siūloma direktyva turėtų būti sukurtas teisinis pagrindas pozityviai naujų pritaikomų užimtumo formų raidai ateityje.

Tikimasi, kad šis pasiūlymas duos pačios įvairiausios naudos. Visų darbuotojų, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai yra trumpalaikiai ir atsitiktiniai, darbo sąlygos ir nauji minimalieji standartai bus aiškesni. Darbdavių lankstumas gali šiek tiek sumažėti, tačiau tikimasi, kad jie gaus naudos iš tvaresnės konkurencijos ir didesnio teisinio tikrumo, o darbo jėga bus labiau motyvuota ir našesnė, be to, darbo sutartys bus stabilesnės, o darbuotojų kaita – mažesnė. Plačioji visuomenė naudos gautų iš padidėjusios mokesčių ir socialinio draudimo įmokų bazės.

¹³ Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės ir Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

¹⁴ Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis, Direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Siūloma Direktyva papildomi šie ES antrinės teisės aktai:

Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje

Remiantis atitinkamomis Direktyvos 96/71/EB nuostatomis, siūlomos direktyvos 6 straipsnyje nustatyta, kokia rašytinė informacija turi būti pateikiama į užsienį siunčiamiems darbuotojams, įskaitant darbuotojus, siunčiamus į kitą ES valstybę narę, kaip rekomenduota REFIT vertinimo ataskaitoje.

Tarybos direktyva 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną ir Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis

Šių dviejų direktyvų nuostatos papildomos siūlomos direktyvos 10 straipsniu, kuris yra skirtas ne visą darbo laiką ir pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams ir kuriuo darbuotojui suteikiama galimybė prašyti darbdavio pervesti į nuspėjamesnių ir saugesnių darbo sąlygų darbo vietą, jei yra tokių galimybių, ir iš darbdavio gauti rašytinį atsakymą.

Direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones

Atlikus REFIT vertinimą nustatyta, kad Direktyvoje dėl informavimo raštu galėtų būti geriau atsižvelgiama į Direktyvą 2008/104/EB, aiškiai įtraukiant per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbintus darbuotojus ir nustatant, kad įmonė laikinojo darbo naudotoja turi tiesiogiai informuoti tokius darbuotojus apie jų darbo sąlygas. Tokia nuostata įtraukta į siūlomos direktyvos 2 straipsnį, kuriame nustatomi darbuotojo ir darbdavio statuso apibrėžties kriterijai, ir į 1 straipsnį, kuriame nustatoma, kad darbdavio funkciją gali vykdyti daugiau nei vienas subjektas.

Be to, siūlomos direktyvos III skyriaus nuostatomis prisidedama prie tokio darbo laiko organizavimo, kuris užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, kaip nustatyta Direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Kalbant apie stažuotojus, Komisija pažymi, kad jie apsaugoti pagal 2014 m. kovo 10 d. Tarybos rekomendaciją dėl stažuotųjų kokybės sistemos. Komisija taip pat yra pasiūliusi panašią sistemą pameistriams¹⁵.

Siūlomos direktyvos 13–18 straipsniuose pateiktos vykdymo nuostatos yra parengtos pagal dabartinio ES socialinio *acquis* nuostatas ir jas papildo. Išsamesnės informacijos pateikiama skyriuje, kuriame komentuojami siūlomos direktyvos straipsniai.

- **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Siūloma direktyva padeda įgyvendinti toliau nurodytus Europos socialinių teisių ramsčio principus:

1 principas. *Švietimas, mokymas ir mokymasis visą gyvenimą*. 3 straipsnyje nustatyti informacijos reikalavimai išplečiami, kad apimtų ir darbdavio teikiamas mokymo paslaugas, o 11 straipsnyje valstybėms narėms nustatytas reikalavimas užtikrinti, kad darbdaviai darbuotojams nemokamai teiktų privalomą mokymą, kaip reikalaujama atitinkamuose Sąjungos ar nacionalinės teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.

¹⁵ COM(2017) 563 *final*.

2 principas. *Lyčių lygybė*. Darbuotojai, kurių užimtumo formos yra naujos ir nestandartinės ir kuriems siūlomos direktyvos III–VI skyriuose nustatytos materialinės teisės teiktų daugiausia naudos, daugiausia yra moterys¹⁶. Todėl direktyva bus prisidedama prie vienodų sąlygų principo ir dalyvavimo darbo rinkoje galimybių gerinimo.

5 principas. *Saugus ir lankstus užimtumas*. Siūlomos direktyvos taikymo srities išplėtimu, kaip nustatyta 1 ir 2 straipsniuose, siekiama laikytis principo, pagal kurį darbuotojai – „nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė“ – turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį darbo sąlygų atžvilgiu, galimybės naudotis socialine apsauga ir mokytis. Visu siūlomos direktyvos turiniu siekiama pusiausvyros tarp didesnių darbuotojų teisių ir siekio, kad būtų „darbdaviams užtikrinamas reikiamas lankstumas, leidžiantis greitai prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių aplinkybių“, kaip nurodyta 5 principo b punkte, be kita ko, suteikiant galimybę kolektyvinėmis sutartimis iš dalies keisti būtiniausius darbo sąlygų reikalavimus (12 straipsnis). Siūlomoje direktyvoje atsižvelgiama į 5 principo d punktą: „užkertamas kelias tokiems darbo santykiams, kuriuose sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, nustatant draudimą piktnaudžiauti netipinėmis sutartimis. Bandomasis laikotarpis niekada neturėtų būti ilgesnis nei pagrįsta.“ Pirmoji iš šių nuostatų įtvirtinama nustatant naujas materialines teises į didesnę nuspėjamumą ir teisę prašyti naujos formos darbo bei apribojimus, susijusius su veiklos apribojimo ir nesuderinamumo nuostatomis. Antroji nuostata įtvirtinama nustatant, kad bandomasis laikotarpis negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai.

7 principas. *Informavimas apie įdarbinimo sąlygas ir apsauga atleidimo atveju*. Siūlomoje direktyvoje dabartinė prievolė teikti rašytinę informaciją yra sustiprinama išplečiant ir atnaujinant minimalios pateiktinos informacijos aprėptį ir sutrumpinant jos pateikimo terminą nuo dviejų mėnesių iki pirmos darbo santykių dienos, taip siekiant patenkinti 7 principo a punkto nuostatą, pagal kurią informacija turi būti pateikiama „įdarbinimo pradžioje“.

8 principas. *Socialinis dialogas ir darbuotojų įtraukimas*. Vadovaujantis SESV 154 straipsniu, dėl galimų Sąjungos veiksmų peržiūrint Direktyvą dėl informavimo raštu konsultuotasi su socialiniais partneriais, ir į jų atsakymus atsižvelgta rengiant Komisijos pasiūlymą. Siūlomos direktyvos 12 straipsnyje numatyta, kad III skyriuje nustatyti būtiniausi reikalavimai yra lankstūs ir kolektyvinėse sutartyse gali įvairuoti, jeigu užtikrinama tokia visuotinė apsauga, kokia nustatyta siūlomoje direktyvoje.

Kitos su Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimu susijusios iniciatyvos yra glaudžiai susietos su siūloma direktyva ir ją papildo: tai, pavyzdžiui, teisės akto, kuriuo siekiama tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, pasiūlymas (COM(2017) 253 *final*), konsultacijos su socialiniais partneriais dėl samdomų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų galimybių naudotis socialine apsauga (C(2017) 2610 *final* ir C(2017) 7773 *final*) ir aiškinamasis komunikatas dėl darbo laiko organizavimo (C(2017) 2601 *final*). Direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros pasiūlymu nustatyta darbuotojų, auginančių vaikus bent iki 12 m., teisė prašyti lanksčios darbo tvarkos vaiko priežiūros tikslais; darbdaviai, atsižvelgdami tiek į savo, tiek į darbuotojo poreikius, privalo apsvarstyti prašymus dėl lanksčios darbo tvarkos ir atsakyti į juos, o atsisakymą patenkinti tokį prašymą – tinkamai pagrįsti. Darbdaviams taip pat turėtų būti nustatyta prievolė apsvarstyti prašymus grąžinti pirminį darbo modelį ir atsakyti į juos.

¹⁶ ES darbo jėgos tyrimas (ES 28, 2016 m.).

Siūloma direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų papildytų šiuos veiksmus, nes būtų įtvirtinta darbuotojų galimybė prašyti saugesnės, o ne lankstesnės užimtumo formos.

Galiausiai taip pat atsižvelgta į Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo peržiūros pasiūlymą (COM(2016) 128 *final*) ir į 2017 m. gegužės 31 d. pasiūlymus, susijusius su transporto dokumentais iš judumo rinkinio, visų pirma į siūlomas specifines kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisykles (COM(2017) 278 *final*).

2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

• Teisinis pagrindas

Pasiūlymas grindžiamas SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu, kuriame nustatyta, kad direktyva galima nustatyti būtiniausius reikalavimus, susijusius su, *inter alia*, darbo sąlygomis, kaip nustatyta SESV 153 straipsnio 1 dalies b punkte, ir drauge turi būti vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtrą.

• Subsidiarumo principas

Informavimo apie darbo sąlygas prievolė ES lygmeniu nustatyta Direktyvoje 91/533/EEB. Atlikus tos Direktyvos REFIT vertinimą paaiškėjo, kad šioje srityje ir toliau reikia ES lygmens veiksmų laikantis subsidiarumo principo. Kad ta Direktyva būtų suderinta su darbo rinkos pokyčiais, įvykusiais nuo jos priėmimo 1991 m., ir kad būtų pašalinti trūkumai, nustatyti atliekant REFIT vertinimą, būtina pakeisti tam tikras jos nuostatas.

Papildomos materialinės teisės, nustatytos III skyriuje, gali pagrįstai būti ES lygmens, jeigu vien tik valstybių narių veiksmais naujų ir nestandartinių formų užimtumo srityje nebūtų užtikrinta tokio paties lygio apsauga užtikrinant skaidrumą ir nuspėjamumą ir dėl to galėtų padidėti valstybių narių divergencija ir potenciali konkurencija remiantis socialiniais standartais. Todėl verslui tektų konkuruoti nevienodomis sąlygomis, o tai trukdytų vidaus rinkos veikimui.

Siūloma direktyva yra grindžiama minimaliu valstybių narių sistemų suderinimu, laikantis valstybių narių kompetencijos nustatyti aukštesnius standartus, ir palieka galimybę socialiniams partneriams kolektyvinėmis sutartimis nustatyti įvairius materialinių teisių ir pareigų derinius. Pagal SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktą siūloma direktyva, kurioje bus nustatyti būtiniausi laipsniško įgyvendinimo reikalavimai, parems ir papildys valstybių narių veiklą.

• Proporcingumo principas

Proporcingumo principo yra visapusiškai laikomasi, nes pasiūlytos nuostatos yra susijusios tik su užtikrinimu, kad darbuotojams būtų teikiama nuosekli informacija apie jų darbo sąlygas, ir kad būtų užtikrintos bazinės jų teisės, be kurių galėtų atsirasti socialinių standartų smukdymo pavojus. Į siūlomą direktyvą taip pat įtraukta naštos mažinimo ir atitikties skatinimo priemonių. Kaip nurodyta Poveikio vertinime, sąnaudos yra pagrįstos ir pateisinamos, nes bus gauta didesnės ir ilgalaikės naudos: darbas teiks didesnių garantijų, išaugs produktyvumas, supaprastės procedūros tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Tai atitinka platesnius socialinius ES siekius.

Pasiūlyme valstybėms narėms paliekama galimybė išsaugoti ar nustatyti darbuotojams palankesnius standartus, atsižvelgiant į konkrečius nacionalinius ypatumus, ir suteikiama teisė

kolektyvinėmis sutartimis keisti materialinių teisių turinį. Taigi faktines įgyvendinimo priemonės galima rinktis gana lanksčiai.

- **Priemonės pasirinkimas**

SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu aiškiai numatoma, kad teisinė priemonė, naudojama siekiant nustatyti būtiniausius reikalavimus, kuriuos palaipsniui įgyvendins valstybės narės, yra direktyva.

3. **EX-POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

- **Galiojančių teisės aktų *ex-post* vertinimas ir (arba) tinkamumo patikrinimas**

Direktyvos dėl informavimo raštu REFIT vertinimas buvo paskelbtas 2017 m. balandžio mėn.¹⁷. Buvo padaryta išvada, kad Direktyvą visi suinteresuotieji subjektai laiko **aktualia** ir kad Direktyvos **reikalavimų laikymosi lygis** valstybėse narėse ir sektoriuose yra nuo vidutinio iki aukšto. Direktyvos tikslai iš esmės **veiksmingai** pasiekti. Direktyvos veiksmingumą galima dar labiau padidinti toliau peržiūrint jos taikymo sritį, kad būtų užtikrinta platesnė darbuotojų, įskaitant dirbančius naujų formų darbo vietose, aprėptis, sutrumpinant dviejų mėnesių terminą, per kurį darbuotojams turi būti pateikta informacija, ir gerinant vykdymą, peržiūrint teisių gynimo priemones ir sankcijas tais atvejais, kai nesilaikoma reikalavimų. Kalbant apie efektyvumą, dėl Direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę įmonės didelių sąnaudų neturėtų patirti. Kalbant apie išorinį **nuoseklumą**, galima toliau didinti konvergenciją su komandiruojamais darbuotojams, per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbinamiems darbuotojams ir stažuotojams taikomomis taisyklėmis.

Be to, vertinimo metu nustatyta, kad Direktyva turi akivaizdžios **ES pridėtinės vertės**. Minimalieji darbuotojams teiktinos informacijos ES lygmens standartai yra labai svarbūs, nes jie didina tikrumą tiek darbdaviams, tiek darbuotojams ir užkerta kelią žalingam valstybių narių darbo sąlygų smukdymui. Dėl jų įmonėms lengviau planuoti ateitį, o darbuotojams – judėti vidaus rinkoje.

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

2016 m. sausio 26 d. – balandžio 20 d. Komisija viešai konsultavosi Direktyvos dėl informavimo raštu klausimais. Gautų atsakymų santrauka pridedama prie REFIT vertinimo.

2016 m. kovo – gruodžio mėn. vyko viešos konsultacijos dėl Komisijos pasiūlymo dėl Europos socialinių teisių ramsčio. Kaip paaikškėjo šiose viešose konsultacijose¹⁸, didėja reikmė apibrėžti ir taikyti adekvačias daugelio darbuotojų, dalyvaujančių naujų ar nestandartinių formų darbo santykiuose, teises. Tokios sutartinės sąlygos teikia naujų galimybių žmonėms patekti į darbo rinką ar joje likti, o jų siūlomas lankstumas gali būti pasirenkamas paties asmens. Tačiau neadekvatus reglamentavimas reiškia, kad daug darbuotojų yra teisinių spragų aukos, dėl to jie nukenčia nuo neaiškios ar nesąžiningos tvarkos ir patiria sunkumų įgyvendindami savo teises.

¹⁷ SWD(2017) 205 *final*.

¹⁸ Žr. Komunikatą COM(2016) 127 *final* ir Viešų konsultacijų ataskaitą SWD(2017) 206 *final*, p. 18–21.

Vadovaudamasi SESV 154 straipsniu, Komisija vykdė dviejų etapų konsultacijas su **socialiniais partneriais** dėl galimos Direktyvos dėl informavimo raštu peržiūros.

Socialinių partnerių nuomonės dėl teisėkūros veiksmų, kuriais būtų peržiūrėta Direktyva 91/533/EEB, poreikio išsiskyrė; jie nesutarė, ar reikia pradėti tiesiogines derybas ir sudaryti Sąjungos lygmens susitarimą.

Abiem konsultacijų etapais **profesinės sąjungos** pritarė Direktyvos subjektinės taikymo srities išaiškinimui ir jos taikymo išplėtimui, visų pirma pašalinant subjektams taikomas išimties nuostatas ir įtraukiant kriterijus, padedančius nustatyti darbo santykių buvimą. Be to, jos teigė, kad į taikymo sritį reikia įtraukti ir savarankiškai dirbančius asmenis. Kalbant apie informacijos rinkinį, profesinės sąjungos pritarė Komisijos konsultacijų dokumente pateiktam sąrašui ir laikėsi nuomonės, kad į jį būtų galima įtraukti ir daugiau punktų. Jos ragino užtikrinti, kad informacija raštu būtų pateikta prieš pradėdant dirbti ar iš karto pasirašius sutartį. Pripažinta reikmė pagerinti sankcijų taikymą ir teisių gynimo priemones, be kita ko, raginta taikyti užimtumo prezumpciją, jei darbdavys nepateikia rašytinės pažymos. Galiausiai jos labai palankiai vertino naujas būtiniausias teises, kuriomis siekiama padidinti darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą. Tačiau drauge jos reikalavo daugiau teisių nei pristatytosios antrajame konsultacijų dokumente, įskaitant teisę visiškai uždrausti tokias sutartines sąlygas, kuriomis darbuotojams neužtikrinamas minimalus apmokamų valandų skaičius ir teisę į adekvatų atlyginimą.

Darbdavių organizacijos abiem konsultacijų etapais priešinosi Direktyvos aprėpties išplėtimui ir darbuotojo apibrėžties įtraukimui; jos išreiškė susirūpinimą dėl verslo lankstumo, darbo vietų kūrimo potencialo ir subsidiarumo. Dauguma darbdavių organizacijų nepritarė informacijos rinkinio keitimui ar dviejų mėnesių termino sutrumpinimui. Nei viena organizacija neparėmė teisių gynimo ir sankcijų sistemos keitimo ES lygmeniu. Beveik visos darbdavių organizacijos nepritarė naujų būtiniausių teisių įtraukimui į peržiūrimą Direktyvą. Dėl šios priežasties darbdavių organizacijos pageidavo neišreikšti nuomonės apie konkrečias būtiniausias teises, įtrauktas į konsultacijų dokumentą. Jos teigė, kad šie klausimai priklauso nacionalinei kompetencijai ir kad ES veiksmai šioje srityje ne tik yra nereikalingi, bet ir prieštarauja subsidiarumo principui.

- **Tiriamųjų duomenų rinkimas ir naudojimas**

Komisija užsakė galimų ES priemonių, kurios būtų įtrauktos į peržiūrimą direktyvą, sąnaudų ir naudos analizę. Ji taip pat peržiūrėjo kelis svarbius analizės ir duomenų, susijusių su nauju ir nestandartiniu užimtumu, šaltinius, visų pirma Europos Parlamento¹⁹, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (Eurofound)²⁰, Tarptautinės darbo organizacijos (TDO)²¹ ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO)²² dokumentus.

- **Poveikio vertinimas**

2017 m. lapkričio 29 d. poveikio vertinimą aptarė Reglamentavimo patikros valdyba. Ji pateikė teigiamą nuomonę ir komentarus, į kuriuos atsizvelgta patikslinant taikymo sritį,

¹⁹ Europos Parlamento A teminis skyrius (2016 m.) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

²⁰ Eurofound (2015 m.) *New forms of employment*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas; Eurofound (2017 m.), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublinas.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Tarptautinis darbo biuras – Ženeva: TDO. 2016 m.

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

pasirenkant galimybes ir numatant šios iniciatyvos naudą, ir paaiškinant, kaip būtų galima sušvelninti potencialias nenumatytas iniciatyvos pasekmes²³.

Šiame pasiūlyme pateikiamų priemonių derinys Poveikio vertinime įvertintas kaip veiksmingiausias ir nuosekliausias. Kiekybinė tinkamiausio galimybių derinio analizė rodo, kad galima tikėtis nemažo darbo ir gyvenimo sąlygų pagerėjimo. Svarbu tai, kad į Direktyvos taikymo sritį pateks bent 2–3 mln. nestandartinių darbuotojų. Didesnis nuspėjiamumas turėtų padėti maždaug 4–7 mln. darbuotojų geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą ir saugoti sveikatą. Maždaug 14 mln. darbuotojų galės prašyti darbdavio pervesti dirbti naujos formos darbo vietą. Pašalinus veiklos apribojimo nuostatas, maždaug 90 000–360 000 pagal poreikį iškviečiamų darbuotojų galės ieškoti papildomo darbo ir per metus papildomai uždirbti 355–1 424 mln. EUR. Bus įtvirtinta darbuotojų teisė gauti nemokamą privalomą mokymą ir jiems bus lengviau ginti savo teises. Darbdaviams naudos teiks tvaresnė konkurencija, didesnis teisinis tikrumas ir apskritai didesnis darbo rinkų skaidrumas. Nekiekybiniai privalumai darbdaviams – mažesnė darbuotojų kaita ir didesnis lojalumas, geresni santykiai su darbuotojais, mažiau skundų ir teismo bylų, geresnis išteklių planavimas, bendras produktyvumo didėjimas.

Tinkamiausio galimybių derinio tikėtinos sąnaudos, kurias patirtų darbdaviai, yra tokios: MVĮ sąnaudos, susijusios su naujos ar peržiūrėtos rašytinės pažymos parengimu, būtų 18–153 EUR, didesnių bendrovių – 10–45 EUR. Be to, įmonės turėtų susipažinti su nauja Direktyva ir dėl to patirtų vienkartinių sąnaudų: MVĮ – vidutiniškai 53 EUR, didesnės bendrovės – 39 EUR. Manoma, kad sąnaudos, susijusios su atsakymu į prašymus pervesti į naujos formos darbo vietą, būtų panašios į sąnaudas, susijusias su naujų rašytinių pažymų parengimu. Be to, darbdaviai mano patirsiantys nedidelių netiesioginių (teisinių konsultacijų, darbo grafikų sudarymo sistemų atnaujinimo, žmogiškųjų išteklių valdymo laiko, darbuotojų informavimo) sąnaudų. Lankstumas sumažės labai nedaug (t. y. tik nedidelei darbdavių, kurie plačiai naudojami pačiomis lanksčiausiomis užimtumo formomis, daliai). Tinkamiausiu galimybių deriniu atsižvelgiama į nenumatytus padarinius ir numatyta švelninimo priemonių. Reikšmingo bendro poveikio darbo užmokesčiui nesitikima, tačiau manoma, kad sumažėjęs dirbančiųjų ne visu pajėgumu skaičius, rečiau taikomos veiklos apribojimo nuostatos ir nuspėjamesnės darbo sąlygos, gali padidinti asmens darbo pajamas. Nenumatyta jokių sąnaudų, kurias galėtų patirti darbuotojai.

Poveikis konkrečiai valstybei narei priklausytų nuo įvairių veiksnių, įskaitant būtino teisės aktų keitimo mastą, nestandartinių užimtumo formų paplitimą ir platesnį socialinį ir ekonominį kontekstą. Apskritai galima tikėtis, kad sumažės nedeklaruojamo darbo, nes siūlomos priemonės padės lengviau atlikti patikrinimus ir vykdyti teisės aktus. Manoma, kad ES lygmeniu nedeklaruojamo darbo vertė oficialioje ekonomikoje yra maždaug 40–120 mln. EUR per metus. Be to, būtų galima gauti 8–25 mln. EUR daugiau mokestinių pajamų per metus ir mokėti 4–24 mln. EUR mažiau socialinio draudimo išmokų per metus. Metinės mokestinės pajamos galėtų padidėti dar maždaug 46–185 mln. EUR, nes pagal poreikį iškviečiami darbuotojai galėtų ieškoti papildomo darbo. Nekiekybiniai privalumai galėtų būti didesnis produktyvumas, didesnis darbo jėgos gebėjimas prisitaikyti, didesnis judumas tiek nacionalinėje, tiek ES darbo rinkoje ir didesnė socialinė sanglauda. Didesnės galimybės darbuotojams ginti savo teises padėtų užtikrinti nuoseklesnę teisės aktų sistemos taikymą. Galima tikėtis nedidelių vienkartinių perkėlimo į nacionalinę teisę ir nuolatinių įgyvendinimo sąnaudų, nes valstybės narės turės pritaikyti savo teisės aktų sistemas.

²³ Žr. Poveikio vertinimo I priedą.

- **Reglamentavimo tinkamumas ir supaprastinimas**

Kadangi peržiūrimas esamas teisės aktas, Komisija išnagrinėjo galimybes supaprastinti ir sumažinti našą. Iš analizės matyti, kad Direktyvos įgyvendinimo sąnaudos yra labai nedidelės ir negauta jokių duomenų, rodančių, kad yra pigesnių būdų tiems patiems tikslams taip pat veiksmingai pasiekti. Tačiau būtų galima geriau ją išaiškinti ir padidinti darbo sutarčių skaidrumą ir teisinį nuspėjamumą. Direktyvos taikymo srities išaiškinimas padės geriau suprasti reglamentavimo sistemą ir padarys ją nuspėjamesnę. Be to, į direktyvą įtraukta konkrečių supaprastinimo elementų. Atsižvelgiant į duomenų ribotumą, supaprastinimo elementai nebuvo įvertinti kiekybiškai, tačiau yra paaiškinti aiškinamajame memorandume. Kalbant apie naujų pareigų nustatymą, MVI numatyta taikyti ne tokią griežtą tvarką, kai darbuotojas prašo būti pervestas į kitos užimtumo formos darbo vietą, o siekiant sumažinti darbdaviams tenkančią našą numatyta parengti rašytinių pažymų šablonus ir modelius ir informaciją apie nacionalinės teisės aktus ir nuostatas bei atitinkamas kolektyvines sutartis teikti darbdaviams prieinamu formatu. Remiantis Poveikio vertinimu, dėl šių švelninimo priemonių rašytinių pažymų rengimo sąnaudas galima būtų sumažinti 30–40 proc.

- **Pagrindinės teisės**

Šio pasiūlymo tikslai atitinka Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, visų pirma jos 31 straipsnį dėl tinkamų ir teisingų darbo sąlygų, kuriame nustatyta, kad „*kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas*“.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Pasiūlymui nereikia papildomų Europos Sąjungos biudžeto išteklių.

5. KITI ELEMENTAI

- **Stebėseną, vertinimą ir ataskaitų teikimo tvarka**

Valstybės narės turi perkelti Direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę per dvejus metus nuo jos priėmimo ir naudodamosi MNE duomenų baze pranešti Komisijai apie nacionalines perkėlimo priemones. Pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį, valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams nuostatas perkelti į kolektyvines sutartis.

Kad galėtų įvertinti, ar veiksmingai siekiama bendrųjų ir konkrečiųjų iniciatyvos tikslų, Komisija nustatė pagrindinius pažangos rodiklius sėkmingam įgyvendinimui stebėti²⁴. Komisija reguliariai stebės šiuos rodiklius ir remsis jais vertindama Direktyvos poveikį praėjus aštuoniems metams nuo jos įsigaliojimo ir rengdama ataskaitas.

²⁴ Beveik visi pasirinkti pagrindiniai rodikliai gauti iš palyginamų duomenų šaltinių (Eurostato, EBPO); jei rodiklių nėra, galima naudoti nacionalinių duomenų informaciją. Išsamus rodiklių sąrašas pateikiamas Poveikio vertinimo dokumente.

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

I skyrius. Bendrosios nuostatos

1 straipsnis. Tikslas, dalykas ir taikymo sritis

3 dalies nuostatomis valstybėms narėms leidžiama netaikyti šios direktyvos darbo santykiams, trunkantiems ne daugiau kaip aštuonias valandas per mėnesį. Ši nukrypti leidžianti nuostata pakeičia Direktyvos 91/533/EEB 1 straipsniu teiktą galimybę netaikyti Direktyvos nuostatų (asmenims, su kuriais darbo santykiai trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį, darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas arba yra atsitiktinio ir (arba) specifinio pobūdžio), kuria, REFIT vertinimo duomenimis, buvo naudojamos nenuosekliai ir nuostatos netaikytos vis didesniai darbuotojų skaičiui²⁵. 4 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo valandos iš anksto nenustatomos (pavyzdžiui, pagal poreikį iškviečiamų darbuotojų atveju), ta nukrypti leidžianti nuostata netaikoma, nes nežinoma darbo trukmė.

5 dalies nuostatomis papildoma 2 straipsnyje pateikta darbdavio apibrėžtis – paaiškinama, kad darbdavio funkciją siūlomos direktyvos tikslais gali atlikti daugiau nei vienas subjektas. Pavyzdžiui, per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbinamo darbuotojo atveju 3 straipsnyje vieną dalį nustatytų informacijos reikalavimų gali tenkinti laikinojo įdarbinimo įmonė, kitą dalį – įmonė laikinojo darbo naudotoja. Siekdamas išvengti neproporcingos naštos privatiems namų ūkiams, valstybės narės gali netaikyti teisės prašyti pervesti į naujos formos darbo vietą bei teisės į nemokamą privalomą mokymą ir darbuotojui palankios prezumpcijos tais atvejais, kai fizinių asmenų samdomiems namų ūkio darbuotojams pateikiama ne visa informacija.

Su jūrinių ir žvejų darbo sutartimis susijusių specialių nuostatų įtraukta į Direktyvą 2009/13/EB, įgyvendinančią socialinių partnerių susitarimą dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje ir iš dalies keičiančią Direktyvą 1999/63/EB, ir į Direktyvą (ES) 2017/159, kuria įgyvendinamas socialinių partnerių Susitarimas dėl Konvencijos dėl darbo žvejybos sektoriuje. Todėl 1 straipsnio 7 dalyje paaiškinama, kad siūlomos direktyvos II skyrius taikomas nepažeidžiant minėtų direktyvų.

2 straipsnis. Apibrėžtys

Šiame straipsnyje pateikti kriterijai, kuriais remiantis siūlomos direktyvos taikymo tikslais nustatomas darbuotojo statusas. Šie kriterijai grindžiami ESTT praktika, nustatyta byloje C-66/85 *Lawrie-Blum*, ir neseniai atkartota byloje C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Tokius kriterijus būtina nustatyti atsižvelgiant į REFIT vertinimo išvadas, pagal kurias Direktyvos dėl informavimo raštu taikymo aprėptis valstybėse narėse įvairuoja priklausomai nuo darbuotojo, darbo santykių ir darbo sutarties sąvokų²⁶ ir todėl kyla pavojus, kad ji bus netaikoma vis didesniai nestandartinį darbą dirbančių darbuotojų (pavyzdžiui, namų ūkio darbuotojų, pagal poreikį iškviečiamų darbuotojų, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliarus darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, pagal paslaugų kvitus ir interneto platformose dirbantiems asmenims) skaičiui. Siūloma direktyva būtų taikoma ir tokiems darbuotojams, jei jie tenkina pirmiau nustatytus kriterijus²⁷.

²⁵ SWD(2017) 205 *final*, p. 25.

²⁶ SWD(2017) 205 *final*, p. 21, 25, 50-ta išnaša.

²⁷ Komisijos komunikatas „Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkė“, COM(2016) 356 *final*, 2.4 skirsnis.

II skyrius. Informacija apie darbo santykius

3 straipsnis. Pareiga informuoti

Atsižvelgiant į REFIT vertinimo rezultatus²⁸ ir socialinių partnerių nuomonę, šiomis nuostatomis atnaujinami būtiniausi informacijos reikalavimai, nustatyti Direktyvos dėl informavimo raštu 2 straipsnyje, ir pridedami tokie nauji aspektai kaip:

- bandomojo laikotarpio trukmė ir sąlygos (3 straipsnio 2 dalies f punktas);
- teisė į mokymą (3 straipsnio 2 dalies g punktas);
- viršvalandžių ir atlyginimo už juos tvarka, atsižvelgiant į ESTT sprendimą byloje C-350/99 *Lange*, pagal kurį tokia informacija yra vienas iš esminių darbo santykių aspektų ir apie ją darbuotojas turi būti informuotas raštu (3 straipsnio 2 dalies k punktas);
- svarbiausia informacija, susijusi su kintamojo darbo grafiko nustatymu, kad būtų atsižvelgta į vis labiau plintančias tokias darbo organizavimo formas kaip atsitiktinis ar nenustatytos apimties darbas arba darbas bendradarbiaujamojoje ekonomikoje (3 straipsnio 2 dalies l punktas);
- informacija apie socialinio draudimo sistemą (-as), kuriai (-ioms) mokamos įmokos (3 straipsnio 2 dalies n punktas).

Be to, siekiant aprėpti tokį darbą kaip darbas interneto platformose (kur darbo vietą nustato ne darbdavys), modernizuoti informacijos, susijusios su darbo vieta, reikalavimai (3 straipsnio 2 dalies b punktas) ir nustatyta atleidimo iš darbo tvarka (3 straipsnio 2 dalies i punktas).

4 straipsnis. Informavimo laikas ir priemonės

1 dalies nuostatomis dabartinis ne daugiau kaip dviejų mėnesių trukmės rašytinės pažymos pateikimo laikotarpis, kaip nustatyta Direktyvos 91/533/EEB 3 straipsnyje, pakeičiamas pirma darbo santykių diena, kaip nustatyta pirmiau nurodytame Europos socialinių teisių ramsčio 7 principu. Taip pat nustatyta, kad informacija gali būti teikiama elektroniniu būdu.

Siekiant sumažinti darbdaviams tenkančią naštą ir vadovaujantis REFIT vertinimo²⁹ rekomendacijomis, 2 ir 3 dalyse reikalaujama, kad valstybės narės parengtų rašytinės pažymos šablonus ir modelius, o informacija apie nacionalinės teisės aktus ar nuostatas ir atitinkamas kolektyvines sutartis būtų pateikiama darbdaviams prieinamu formatu.

5 straipsnis. Darbo santykių aspektų pokyčiai

Šia nuostata atnaujinamas Direktyvos 91/533/EEB 5 straipsnis „Sutarties arba darbo santykių pakeitimai“ ir reikalaujama, kad apie bet kokius darbo santykių pakeitimus pagal siūlomą direktyvos 3 straipsnį ar bet kokius informacijos, teikiamos pagal siūlomą direktyvos 6 straipsnį, pakeitimus būtų pranešama ne vėliau kaip jų įsigaliojimo dieną, o ne per du mėnesius nuo jų įsigaliojimo, kaip nustatyta dabartinėje Direktyvoje.

6 straipsnis. Papildoma informacija į užsienį komandiruojamiems ar siunčiamiems darbuotojams

²⁸ SWD(2017) 205 final, p. 24.

²⁹ SWD(2017) 205 final, p. 29.

Šia nuostata atnaujinamas Direktyvos 91/533/EEB 4 straipsnis „Užsienyje dirbantys darbuotojai“, suderinant jį su atitinkamomis Direktyvos 96/71/EB dėl komandiruočių darbuotojų ir susijusios Vykdyto užtikrinimo direktyvos 2014/67/ES nuostatomis. Siekiant sumažinti darbdaviams tenkančią naštą, šiame straipsnyje nustatytos pareigos taikomos tik tada, kai darbo užsienyje trukmė viršija keturias paeiliui einančias savaites, nebent valstybės narės nustatytų kitaip. Informacija, pateikta iki pirmo išvykimo, gali apimti įvairias sugrupuotas darbo užduotis ir vėliau prireikus gali būti atitinkamai keičiama.

III skyrius. Būtinieji reikalavimai, susiję su darbo sąlygomis

7 straipsnis. Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė

Šia nuostata nustatoma, kad bandomasis laikotarpis negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai, išskyrus atvejus, kai ilgesnę trukmę galima pagrįsti darbo pobūdžiu (pavyzdžiui, kai einamos vadovaujamos pareigos) arba paties darbuotojo interesais (pavyzdžiui, kai bandomasis laikotarpis pratęsimas dėl ilgos ligos).

Ši nuostata atspindi Europos socialinių teisių ramsčio 5 principo d punktą: „Bandomasis laikotarpis niekada neturėtų būti ilgesnis nei pagrįsta.“

8 straipsnis. Darbas keliems darbdaviams

Šiame straipsnyje nustatoma, kad darbdavys negali uždrausti nei vienam darbuotojui dirbti kitą darbą (taikyti veiklos apribojimo ar nesuderinamumo sąlygas), nebent toks draudimas būtų grindžiamas teisėtomis priežastimis, pavyzdžiui, verslo paslapčių apsauga ar interesų konfliktų vengimu.

9 straipsnis. Minimalus darbo nuspėjamumas

Šiame straipsnyje nustatoma, kad tais atvejais, kai darbuotojas dirba pagal kintamąjį darbo grafiką ir jo darbo užduočių laiką nustato darbdavys, o ne pats darbuotojas:

a) darbdavys turi pranešti tokiam darbuotojui apie valandas ir dienas, kuriomis jis gali būti iškviestas dirbti. Darbuotojui tai suteiktų galimybę kitu, su apskaitinėmis valandomis ir (arba) dienomis nesutampiančiu laiku dirbti kitą darbą, mokytis ar rūpintis artimaisiais. Darbuotojas gali sutikti dirbti ne apskaitinėmis valandomis ir (arba) dienomis, tačiau neprivalo to daryti, o atsisakiusieji dirbti ne apskaitos valandomis ir (arba) dienomis negali būti vertinami nepalankiai (žr. 16 straipsnį);

b) iš darbuotojo negali būti reikalaujama dirbti, jei darbdavys apie tai jam praneša vėliau, nei nustatyta rašytinėje pažymoje. Tokiu atveju darbuotojas gali sutikti dirbti, tačiau atsisakiusieji tą daryti negali būti vertinami nepalankiai (žr. 16 straipsnį). Pagrįstas pranešimo terminas skirtinguose sektoriuose gali įvairuoti.

Šios nuostatos netaikomos, kai darbuotojas nustato atliktiną užduotį, o darbuotojas gali pats pasirinkti darbo grafiką tai užduočiai atlikti.

10 straipsnis. Perėjimas prie kitos užimtumo formos

Šiame straipsnyje nustatoma darbuotojų teisė prašyti saugesnio ir nuspėjamesnio darbo, jei yra tokių galimybių; pavyzdžiui, pereiti dirbti visą darbo laiką, dirbti darbo vietoje, kurioje

užtikrinamas didesnis garantuojamų apmokamų valandų skaičius ar kurioje taikomas pastovesnis darbo grafikas. Darbdaviai į darbuotojų prašymus turi atsakyti raštu.

Terminas, per kurį darbdavys turi pateikti atsakymą, yra trys mėnesiai fizinių asmenų, labai mažų įmonių, mažųjų ir vidutinių įmonių atveju ir vienas mėnuo didelių įmonių atveju. Taip siekiama sumažinti mažesnėms įmonėms tenkančią našta, nes jos gali neturėti tokių pačių žmogiškųjų išteklių valdymo pajėgų kaip didesnės įmonės. Be to, darbdavys, kuris yra fizinis asmuo, labai maža, mažoji ar vidutinė įmonė, gavęs vėlesnį to paties darbuotojo prašymą, atsakymą gali pateikti žodžiu, jeigu atsakymo pagrindimas lieka toks pats.

Ši nuostata atspindi Europos socialinių teisių ramsčio 5 principo a punktą: „Skatinama pereiti prie neterminuotų įdarbinimo formų“.

11 straipsnis. Mokymas

Šia nuostata siekiama užtikrinti, kad darbdaviai mokymo, kurio reikalaujama pagal Sąjungos ar nacionalinės teisės aktus ar atitinkamas kolektyvines sutartis, paslaugas darbuotojams teiktų nemokamai.

IV skyrius. Kolektyvinės sutartys

12 straipsnis. Kolektyvinės sutartys

Šia nuostata leidžiama keisti 7–11 straipsniuose nustatytus minimaliuosius standartus (t. y. materialines teises, o ne informacijos rinkinį) socialiniams partneriams sudarant kolektyvines sutartis pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Bendra darbuotojų apsauga neturi būti mažesnė nei bendra 7–11 straipsniuose numatyta apsauga.

V skyrius. Horizontaliosios nuostatos

13 straipsnis. Atitiktis reikalavimams

Ši nuostata drauge su 16–18 straipsniais grindžiama tokiu pačiu požiūriu, kokį teisėkūros institucijos yra nustačiusios Direktyvoje 2006/54/EB, Direktyvoje 2000/43/EB ir Direktyvoje 2000/78/EB.

13 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, jog visos individualiosios ar kolektyvinės sutartys, įmonių vidaus taisyklės ar kitų susitarimų nuostatos būtų pakeistos taip, kad derėtų su šios direktyvos nuostatomis. Ši pareiga nėra susijusi su minimaliaisiais standartais, nustatytais 7–11 straipsniuose vadovaujantis 12 straipsniu.

14 straipsnis. Teisinė prezumpcija ir išankstinio ginčų sprendimo mechanizmas

Šiame straipsnyje, remiantis valstybių narių gerąja patirtimi, nustatytos dvi teisių gynimo galimybės, jei nepateikiama visa 3 straipsnyje nustatyta informacija ar jos dalis:

- proporcingai taikoma darbuotojui palanki prezumpcija dėl trūkstamos informacijos, įskaitant bent neterminuotų darbo santykių prezumpciją, kai nepateikiama informacija apie darbo santykių trukmę, darbo visą darbo dieną prezumpciją, kai nepateikiama informacija apie garantuojamas apmokamas valandas, ir bandomojo laikotarpio nebuvimo prezumpciją, kai nepateikiama informacija apie bandomojo laikotarpio nustatymą ar trukmę, arba

- taikoma galimybė pradėti administracinę procedūrą, pagal kurią kompetentingai institucijai (pavyzdžiui, esamai institucijai kaip antai Darbo inspekcijai arba teisminei institucijai) suteikiama teisė nustatyti faktus, nurodyti darbdaviui pateikti trūkstamą informaciją ir, jam to nepadarius, skirti baudą.

Šia nuostata siekiama šalinti dabartinių mechanizmų trūkumus, nustatytus atliekant REFIT vertinimą, kuris parodė, kad vien žalos atlyginimu grindžiamos teisių gynimo sistemos yra mažiau veiksmingos nei kitomis nuobaudomis (pavyzdžiui, vienkartinėmis baudomis) grindžiamos sistemos³⁰.

Siekiant išvengti oficialios teisių gynimo procedūros naštos, tais atvejais, kai neteisinga ar trūkstama informacija gali būti lengvai ištaisyta ar papildyta, apie bet kokią trūkstamą informaciją pirmiausia turi būti pranešta darbdaviui, kuris per 15 dienų turi ją pateikti.

15 straipsnis. Teisių gynimas

Šia nuostata įtvirtinamas principas, pagal kurį valstybės narės turi užtikrinti, kad nacionalinėse teisės sistemose būtų teikiama veiksmingo ir nešališko ginčų sprendimo ir teisių gynimo galimybių ir, prireikus, kompensuojama už siūloma direktyva nustatytų teisių pažeidimus. Ši nuostata atspindi Europos socialinių teisių ramsčio 7 principą.

16 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės darbuotojams, teigiantiems, kad buvo pažeistos nuostatos, priimtose remiantis šia direktyva, suteiktų tinkamą teisminę apsaugą nuo bet kokio darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių.

17 straipsnis. Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir prievolė įrodyti

Jei darbuotojas mano, kad buvo atleistas ar jam pritaikytos atleidimui prilygstančios priemonės (pavyzdžiui, pagal poreikį išskviečiamam darbuotojui nebeduodama darbo užduočių) dėl to, kad naudojosi šioje direktyvoje nustatytais savo teisėmis, ir turi pakankamus šios prielaidos įrodymus, pagal šio straipsnio nuostatas prievolė įrodyti, kad darbuotojas buvo atleistas ar nepalankiai vertinamas dėl kitų objektyvių priežasčių, tenka darbdaviui.

18 straipsnis. Nuobaudos

Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės už šioje direktyvoje nustatytų prievolių nevykdymą numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias nuobaudas ir užtikrintų, kad jos būtų taikomos.

VI skyrius. Baigiamosios nuostatos

19 straipsnis. Palankesnės nuostatos

Tai yra standartinė nuostata, kuria valstybėms narėms leidžiama užtikrinti aukštesnį apsaugos lygį, nei garantuojamas pagal siūlomą direktyvą, ir užkertamas kelias toje pačioje srityje taikyti galiojančius žemesnius standartus.

³⁰ SWD(2017) 205 final, p. 26.

20 straipsnis. Įgyvendinimas

Šia nuostata nustatomas maksimalus laikotarpis, per kurį valstybės narės turi perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir pateikti susijusius tekstus Komisijai. Šis laikotarpis – dveji metai nuo įsigaliojimo. Be to, atkreipiamas dėmesys į tai, kad pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį valstybės narės gali pavesti šią direktyvą įgyvendinti socialiniams partneriams, jeigu jie to paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

21 straipsnis. Pereinamojo laikotarpio priemonės

Straipsnyje aptariamas perėjimas nuo Direktyvos 91/533/EEB prie siūlomos direktyvos ir jos įsigaliojimas.

22 straipsnis. Komisijos atliekama peržiūra

Tai yra standartinė nuostata, pagal kurią Komisija kitoms teisėkūros institucijoms teikia ataskaitas apie Direktyvos taikymą ir vertina poreikį ją peržiūrėti ir atnaujinti.

23 straipsnis. Panaikinimas

Šia nuostata nustatoma Direktyvos 91/533/ES panaikinimo data ir nurodoma, kad visos nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į naująją direktyvą.

24 straipsnis. Įsigaliojimas ir 25 straipsnis. Adresatai

Tai standartinės nuostatos, kuriomis nustatoma, kad direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Oficialiajame leidinyje* ir yra skirta valstybėms narėms.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 1 dalies b punktą ir 2 dalies b punktą,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas;
- (2) pagal Europos socialinių teisių ramsčio, apie kurį paskelbta 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge, 7 principą, darbuotojai turi teisę įdarbinimo pradžioje būti raštu informuoti apie su darbo santykiais susijusias jų teises ir pareigas, be kita ko, apie bandomąjį laikotarpį, galimybę veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus, o nepagrįsto atleidimo atveju – teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją. 5 principu nustatyta, kad darbuotojai, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį darbo sąlygų atžvilgiu, galimybę naudotis socialine apsauga ir mokytis, kad turi būti užkirstas kelias tokiems darbo santykiams, kuriuose sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, užkertant kelią piktnaudžiavimui netipinėmis sutartimis, kad bandomasis laikotarpis neturėtų būti ilgesnis nei pagrįsta ir kad turi būti skatinama pereiti prie neterminuoto darbo;
- (3) nuo Tarybos direktyvos 91/533/EEB³ priėmimo darbo rinka labai pasikeitė, nes dėl demografinių pokyčių ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų atsirado naujų užimtumo formų, o tai prisidėjo prie darbo vietų kūrimo ir darbo rinkos augimo. Naujų formų užimtumas neretai nėra toks įprastinis ar stabilus kaip tradiciniai darbo santykiai, todėl darbuotojams gali būti sunkiau nuspėti darbo santykių ateitį ir pritrūkti tikrumo dėl taikytinų teisių ir socialinės apsaugos. Tokiame kintančiame darbo pasaulyje darbuotojams kyla vis didesnė reikmė būti visapusiškai informuotiems apie

¹ OL C, , p. .

² OL C, , p. .

³ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, 1991 10 18, p. 32).

esmines darbo sąlygas ir ta informacija turi būti pateikta raštu ir laiku. Siekiant tinkamai įteisinti naujas užimtumo formas, Sąjungos darbuotojams turėtų būti suteikta įvairių naujų būtinausių teisių, kuriomis būtų didinamas darbo santykių saugumas ir nuspėjamumas ir drauge siekiama aukštynkryptės konvergencijos valstybėse narėse ir išsaugomas darbo rinkos gebėjimas prisitaikyti;

- (4) pagal Direktyvą 91/533/EEB dauguma Sąjungos darbuotojų turi teisę į rašytinę informaciją apie jų darbo sąlygas. Tačiau Direktyva 91/533/EEB taikoma ne visiems Sąjungos darbuotojams. Be to, dėl darbo rinkos raidos nuo 1991 m. atsirado naujų užimtumo formų ir su jomis susijusių apsaugos spragų;
- (5) siekiant užtikrinti adekvatų visų Sąjungos darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą, turėtų būti Sąjungos lygmeniu nustatyti kiekvienam darbuotojui taikytini būtinausi reikalavimai, susiję su informacija apie esminius darbo santykių aspektus ir su darbo sąlygomis;
- (6) Komisija dviejų etapų konsultacijose su socialiniais partneriais tarėsi, kaip būtų galima patobulinti Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį ir veiksmingumą ir išplėsti jos tikslus, kad būtų įtrauktos naujos darbuotojų teisės, kaip nustatyta Sutarties 154 straipsnyje. Socialiniai partneriai nesutarė pradėti derybų šiais klausimais. Vis dėlto, kaip patvirtina viešų konsultacijų, kuriose savo nuomonę išsakė įvairūs suinteresuotieji subjektai ir piliečiai, rezultatai, modernizuojant ir pritaikant dabartinę teisės aktų sistemą svarbu imtis Sąjungos lygmens veiksmų;
- (7) siekiant užtikrinti Sąjungos teisėje nustatytų teisių veiksmingumą, reikėtų atnaujinti Direktyvos 91/533/EEB subjekcinę taikymo sritį. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje nustatė darbuotojo statuso nustatymo kriterijus⁴, kuriais tinka remtis nustatant subjekcinę Direktyvos taikymo sritį. 2 straipsnio 1 dalyje pateikta darbuotojo apibrėžtis grindžiama šiais kriterijais. Šie kriterijai užtikrina vienodą Direktyvos subjekcinės taikymo srities įgyvendinimą, tačiau leidžia nacionalinėms institucijoms ir teismams patiems spręsti, kaip ją reikėtų taikyti konkrečiose situacijose. Į Direktyvos taikymo sritį būtų galima įtraukti namų ūkio darbuotojus, pagal poreikį iškviečiamus darbuotojus, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliarus darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, pagal paslaugų kvitus ir interneto platformose dirbančius asmenis, stažuotojus ir pameistrius, tenkinančius nurodytuosius kriterijus;
- (8) darbuotojų, nepatenkančių į Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį, skaičius vis labiau auga, nes valstybės narės pagal Direktyvos 1 straipsnį jiems taiko nukrypti leidžiančias nuostatas, todėl šias nukrypti leidžiančias nuostatas reikia pakeisti galimybe valstybėms narėms netaikyti Direktyvos nuostatų darbo santykiams, kurie per vieno mėnesio apskaitinį laikotarpį trunka ne daugiau kaip aštuonias valandas. Ši nukrypti leidžianti nuostata neturi poveikio darbuotojo apibrėžčiai, nustatyta 2 straipsnio 1 dalyje;
- (9) dėl darbo, kai darbuotojas iškviečiamas kilus tokiam poreikiui, įskaitant darbą pagal nenustatytos apimties darbo sutartis, nuspėjamumo aštuonių valandų per mėnesį nukrypti leidžianti nuostata neturėtų būti taikoma darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatoma garantuojama apmokamo darbo apimtis;

⁴ 1986 m. liepos 3 d. Sprendimas *Deborah Lawrie-Blum*, 66/85; 2010 m. spalio 14 d. Sprendimas *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09; 2015 m. liepos 9 d. Sprendimas *Balkaya*, C-229/14; 2014 m. gruodžio 4 d. Sprendimas *FNV Kunsten*, C-413/13 ir 2016 m. lapkričio 17 d. Sprendimas *Ruhrlandklinik*, C-216/15.

- (10) praktiškai darbdavio funkcijas ir atsakomybę gali prisiimti įvairūs fiziniai ar juridiniai asmenys. Valstybėms narėms turėtų būti paliekama teisė tiksliau nustatyti asmenį (-is), kuris (-ie) visiškai ar iš dalies atsako už šioje direktyvoje nustatytą darbdavio pareigų vykdymą, tačiau tos pareigos turi būti įvykdytos. Valstybės narės taip pat turėtų galėti pačios nuspręsti, kad visos šios pareigos ar jų dalis pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra nei viena iš darbo santykių šalių. Valstybės narės turėtų galėti nustatyti konkrečias taisykles, pagal kurias asmenims, veikiantiems kaip savo pačių namų ūkio darbuotojų darbdaviai, nebūtų taikoma pareiga apsvarstyti prašymus dėl kitokio užimtumo tipo ir atsakyti į juos, teikti nemokamą privalomą mokymą ir dalyvauti teisių gynimo mechanizme, remiantis darbuotojui palankia prezumpcija rašytinės pažymos nepateikimo atveju;
- (11) Direktyvoje 91/533/EEB nustatytas būtiniausias esminių aspektų, apie kuriuos darbuotojai turi būti informuoti raštu, sąrašas. Tą sąrašą būtina pakeisti atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, visų pirma į vis labiau plintančias nestandartines užimtumo formas;
- (12) informacija apie darbo laiką turėtų derėti su Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB⁵ nuostatomis ir apimti informaciją apie pertraukas, dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas;
- (13) teiktina informacija apie atlyginimą turėtų apimti visus atlyginimo elementus, įskaitant išmokas pinigais ar natūra, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai darbuotojas gauna už darbą. Tokia informacija turėtų būti teikiama nedarant poveikio darbdavio laisvei nustatyti papildomų atlyginimo elementų, pavyzdžiui, vienkartinį išmokų. To, kad į tą informaciją nebuvo įtraukti atlyginimo elementai, kaip nustatyta teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje, negalima laikyti priežastimi, dėl kurios apie juos nepranešama darbuotojui;
- (14) jei dėl darbo pobūdžio neįmanoma nustatyti fiksuoto darbo grafiko, darbuotojai turėtų žinoti, kaip bus nustatomas jų darbo grafikas, įskaitant laiko tarpus, kuriais jie gali būti iškviesti dirbti ir minimalus išankstinio pranešimo terminas, iki kurio jiems turi būti apie tai pranešta;
- (15) informacija apie socialinio draudimo sistemas prireikus turėtų apimti informaciją apie ligos, motinystės ir joms prilygstančias, vaiko priežiūros, tėvystės, senatvės, neįgalumo, našlių ir našlaičių, nedarbo, priešpensines ar šeimos išmokas. Darbdavio teikiama informacija apie socialinio draudimo sistemas prireikus turėtų apimti informaciją apie dalyvavimą papildomų pensijų sistemoje, kaip nustatyta Tarybos direktyvoje 98/49/EB⁶ ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2014/50/ES⁷;
- (16) darbuotojams turėtų būti suteikta teisė įdarbinimo pradžioje būti raštu informuotiems apie su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas. Taigi, atitinkama informacija jiems turėtų būti perduota ne vėliau kaip pirmą darbo santykių dieną;

⁵ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

⁶ 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/49/EB dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų ir savarankiškai dirbančių asmenų, judančių Bendrijoje, teisių į papildomą pensiją išsaugojimo (OL L 209, 1998 7 25, p. 46).

⁷ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/50/ES dėl būtiniausių reikalavimų darbuotojų judumui tarp valstybių narių didinti gerinant teisių į papildomą pensiją įgijimą ir išsaugojimą (OL L 128, 2014 4 30, p. 1).

- (17) kad padėtų darbdaviams laiku teikti informaciją, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad būtų parengti nacionalinio lygmens šablonai ir aktuali bei pakankamai išsami informacija apie taikomą teisės aktų sistemą. Nacionalinės institucijos ar socialiniai partneriai šiuos šablonus gali toliau pritaikyti sektoriaus ar vietos lygmeniu;
- (18) į užsienį komandiruojamiems ar siunčiamiems darbuotojams turėtų būti pateikiama papildomos, su jų padėtimi susijusios informacijos. Kelioms paeiliui vykdomoms darbo užduotims keliose valstybėse narėse ar trečiosiose šalyse, pavyzdžiui, tarptautinio kelių transporto sektoriuje, ta iki pirmo išvykimo pateiktina informacija gali apimti kelias darbo užduočių grupes ir vėliau prireikus būti atitinkamai keičiama. Jeigu jie laikomi komandiruotais darbuotojais pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB⁸, jiems taip pat turėtų būti pranešta apie priimančiosios valstybės narės nacionalinę svetainę, kurioje pateikiama aktualios informacijos apie komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygas. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, tokia pareiga taikoma tada, kai darbo užsienyje trukmė viršija keturias paeiliui einančias savaites;
- (19) bandomasis laikotarpis leidžia darbdaviams įvertinti, ar darbuotojai gali tinkamai eiti numatytas pareigas, ir drauge padėti jiems ir juos mokyti. Tokiu laikotarpiu gali būti taikoma mažesnė apsauga nuo atleidimo. Pirmieji žingsniai darbo rinkoje ar perėjimas į naują darbo vietą neturi reikšti neužtikrintos padėties. Todėl, kaip nustatyta Europos socialinių teisių ramstyje, bandomasis laikotarpis neturi trukti ilgiau nei pagrįsta. Ne viena valstybė narė yra nustačiusi bendrą maksimalią bandomojo laikotarpio trukmę – nuo trijų iki šešių mėnesių. Tokia trukmė laikytina pagrįsta. Bandomasis laikotarpis gali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu (pavyzdžiui, kai einamos vadovaujamos pareigos) arba paties darbuotojo interesais, pavyzdžiui, ilgos ligos atveju ar kai taikomos specialios nuolatinio užimtumo, visų pirma jaunų darbuotojų, skatinimo priemonės;
- (20) darbdaviai neturėtų drausti darbuotojams kitu laiku, nei nustatytasis jų darbo grafike, dirbti kitiems darbdaviams, laikantis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB⁹ nustatytų ribų. Dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, siekiant apsaugoti verslo paslaptis ar išvengti interesų konflikto, gali prireikti nustatyti nesuderinamumo sąlygas, t. y. darbo specifinių kategorijų darbdaviams apribojimą;
- (21) jei darbo grafiką tiesiogiai (pavyzdžiui, skirstydamas darbo užduotis) ar netiesiogiai (pavyzdžiui, reikalaujamas, kad darbuotojas reaguotų į klientų reikmes) nustato darbdavys, turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojai, kurių darbo grafikas yra iš esmės kintamas, galėtų bent minimaliai planuoti savo darbo režimą;
- (22) apskaitinės valandos ir dienos, suprantamos kaip laiko tarpai, kuriais darbdavio reikalavimu gali vykti darbas, turėtų būti nustatytos raštu darbo santykių pradžioje;
- (23) pagrįstas minimalus išankstinio pranešimo terminas, suprantamas kaip laiko tarpas nuo darbuotojo informavimo apie naujos darbo užduoties pradžią momento iki darbo užduoties pradžios momento, yra dar vienas būtinas darbo nuspėjamumo elementas, kai darbo santykiai grindžiami kintamuoju darbo grafiku arba darbo grafiku, kurį iš esmės nustato darbdavys. Išankstinio pranešimo terminas gali įvairuoti pagal sektorių

⁸ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 1 21, p. 1).

⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

reikmes, tačiau drauge užtikrinama adekvati darbuotojų apsauga. Ji taikoma nedarant poveikio Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2002/15/EB¹⁰;

- (24) darbuotojams turi būti suteikta galimybė atsisakyti darbo užduoties, jei ją reikia atlikti ne apskaitinėmis valandomis ir dienomis, arba jei jiems nebuvo apie tokią užduotį pranešta iki minimalaus išankstinio pranešimo termino, ir dėl atsisakymo jie neturėtų patirti neigiamų pasekmių. Darbuotojams, jei jie to pageidauja, taip pat turi būti suteikta galimybė sutikti atlikti tokią darbo užduotį;
- (25) reikėtų skatinti perėjimą į saugesnių darbo sąlygų darbo vietas, jei darbdaviai turi galimybę nestandartinėse darbo vietose dirbantiems darbuotojams pasiūlyti darbo visą darbo laiką ar neterminuotas darbo sutartis. Darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė prašyti darbdavio jį pervesti į darbo vietą, kurioje būtų užtikrintos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, jei yra tokių galimybių, ir iš darbdavio gauti pagrįstą rašytinį atsakymą, kuriame atsižvelgiama ir į darbdavių, ir į darbuotojų poreikius;
- (26) tais atvejais, kai pagal teisės aktus ar kolektyvines sutartis reikalaujama, kad darbdaviai mokytų darbuotojus atlikti darbą, kuriam jie buvo pasamdyti, svarbu užtikrinti, kad toks mokymas būtų teikiamas visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nestandartinėse darbo vietose. Iš darbuotojo neturėtų būti reikalaujama padengti tokio mokymo išlaidas, be to, jos negali būti padengtos ar išskaičiuotos iš darbuotojo atlyginimo;
- (27) socialiniai partneriai gali laikytis nuomonės, kad siekiant šios direktyvos tikslų tam tikruose sektoriuose ar situacijose tikslingiau taikyti kitokias nuostatas, o ne minimaliuosius standartus, nustatytus šios direktyvos III skyriuje. Todėl valstybėms narėms turi būti suteikta galimybė leisti socialiniams partneriams sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis būtų pakeistos minėtos skyriaus nuostatos, tačiau drauge turi būti užtikrinta, kad bendras darbuotojų apsaugos lygis nenukris;
- (28) konsultacijose dėl Europos socialinių teisių ramsčio išryškėjo reikmė stiprinti Sąjungos darbo teisės vykdymą, kad ji būtų veiksmingesnė. Direktyvos 91/533/EEB REFIT įvertinimas¹¹ patvirtino, kad griežtesni vykdymo užtikrinimo mechanizmai galėtų padidinti jos veiksmingumą. Jis parodė, kad vien žalos atlyginimu grindžiamos teisių gynimo sistemos yra mažiau veiksmingos nei sistemos, pagal kurias darbdaviams, nepateikiantiems rašytinių pažymų, taikomos sankcijos (vienkartinės baudos ar leidimų atėmimas). Įvertinimas taip pat parodė, kad darbuotojai retai gina savo teises, kol darbo santykiai nenutraukti, o tai kelia pavojų, kad nebus pasiektas tikslas užtikrinti, kad darbuotojai rašytine pažyma būtų informuoti apie esminius darbo santykių aspektus. Todėl būtina nustatyti vykdymo nuostatas, kuriomis būtų užtikrinta, kad tais atvejais, kai informacija apie darbo santykius nepateikiama, būtų taikoma darbuotojui palanki prezumpcija arba administracinė procedūra, pagal kurią gali būti reikalaujama, kad darbdavys pateiktų trūkstamą informaciją, o jam to nepadarius – skirtos sankcijos. Prieš pradėdant taikyti teisių gynimo sistemą vykdoma procedūra, pagal kurią darbdaviui pranešama apie trūkstamą informaciją. Jam skiriama 15 dienų išsamiai ir teisingai informacijai pateikti;
- (29) nuo Direktyvos 91/533/EEB įsigaliojimo Sąjungoje priimta išsami socialinio *acquis* vykdymo nuostatų sistema, visų pirma veikianti tokiose srityse kaip kova su

¹⁰ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 35).

¹¹ SWD(2017) 205 *final*, p. 26.

diskriminacija ir lygios galimybės, kurios elementai turėtų būti taikomi šiai direktyvai siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis veiksmingu ir nešališku ginčų sprendimu ir teise į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, kaip nustatyta Europos socialinių teisių ramsčio 7 principu;

- (30) atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą fundamentalumą, darbuotojams apsauga turėtų būti užtikrinta net pasibaigus darbo santykiams, dėl kurių atsirado įtariamasis šioje direktyvoje nustatytų darbuotojų teisių pažeidimas;
- (31) norint veiksmingai įgyvendinti šią direktyvą, reikia adekvačios teisminės ir administracinės apsaugos nuo priešiško požiūrio, kuris gali atsirasti darbuotojui bandant įgyvendinti šioje direktyvoje nustatytas teises, taip pat apsaugos skundų darbdavio atžvilgiu ar teisinių ar administracinių procedūrų, kuriomis siekiama užtikrinti atitiktį šios direktyvos reikalavimams, atveju;
- (32) darbuotojai, besinaudojantys šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo ar atleidimui prilygstančių priemonių (pavyzdžiui, pagal poreikį iškviečiamam darbuotojui nebeduodama darbo užduočių) arba nuo rengimosi atleisti dėl to, kad siekė pasinaudoti savo teisėmis. Jeigu darbuotojas mano, kad buvo atleistas ar jam buvo taikytos atleidimui prilygstančios priemonės dėl minėtų priežasčių, darbuotojams ir kompetentingoms institucijoms turėtų būti suteikta galimybė prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą ar jam prilygstančią priemonę;
- (33) jei darbuotojui kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jis iš tiesų buvo dėl šios priežasties atleistas ar jam taikytos atleidimui prilygstančios priemonės, prievolė įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas arba jam pritaikytos atleidimui prilygstančios priemonės dėl kitų priežasčių nei naudojimas šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, turėtų tekti darbdaviui;
- (34) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias nuobaudas, taikomas už pareigų pagal šią direktyvą pažeidimus;
- (35) kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl poreikio nustatyti bendrus būtiniausius reikalavimus tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo, Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;
- (36) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti išlaikytos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančiuose šios srities nacionalinės ar Sąjungos teisės aktuose; tai taip pat nėra teisėtas pagrindas bendram apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygiui mažinti;
- (37) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį MVĮ, kad užtikrintų, jog MVĮ nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus;

- (38) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai;
- (39) atsižvelgiant į nemažus šia direktyva nustatytus tikslo, taikymo srities ir turinio pakeitimus, keisti Direktyvą 91/533/EEB nėra tikslinga. Todėl Direktyva 91/533/EEB turėtų būti panaikinta;
- (40) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų¹² valstybės narės pagrįstais atvejais įsipareigojo prie pranešimų apie perkėlimo priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudedamųjų dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I skyrius

Bendrosios nuostatos

1 straipsnis

Tikslas, dalykas ir taikymo sritis

1. Šios direktyvos tikslas – gerinti darbo sąlygas skatinant saugesnį ir nuspėjamesnį užimtumą drauge užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.
2. Šioje direktyvoje nustatomos būtiniausios teisės, taikomos kiekvienam Sąjungos darbuotojui.
3. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti šioje direktyvoje nustatytų pareigų darbuotojams, kurių darbo santykiai per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį trunka ne daugiau kaip aštuonias valandas. Į šį aštuonių valandų laikotarpį įskaičiuojamas visiems darbdaviams, kurie sudaro tą pačią įmonę, grupę ar subjektą ar priklauso tai pačiai įmonei, grupei ar subjektui, dirbtas laikas.
4. 3 dalis netaikoma darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatytos garantuotos apmokamo darbo apimtys.
5. Valstybės narės gali pačios nuspręsti, kas atsako už šioje direktyvoje nustatytų darbdavio pareigų vykdymą, tačiau visos tos pareigos turi būti įvykdytos. Jos taip pat gali nuspręsti, kad visos šios pareigos ar jų dalis pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra nei viena iš darbo santykių šalių. Ši dalis nedaro poveikio Direktyvos 2008/104/EB taikymui.
6. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti 10 ir 11 straipsniuose ir 14 straipsnio a punkte nustatytų pareigų fiziniams asmenims, dirbantiems namų ūkyje, kuriam patys priklauso.

¹² OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

7. Šios direktyvos II skyrius jūriniems ir žvejams taikomas nedarant poveikio atitinkamai Tarybos direktyvai 2009/13/EB ir Tarybos direktyvai (ES) 2017/159.

2 straipsnis

Apibrėžtys

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:
- (a) darbuotojas – fizinis asmuo, kuris tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą;
 - (b) darbdavys – vienas ar daugiau fizinių ar juridinių asmenų, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai yra darbo santykių su darbuotoju šalis;
 - (c) darbo santykiai – darbuotojo ir darbdavio, kaip apibrėžta pirmiau, darbiniai ryšiai;
 - (d) darbo grafikas – planas, kuriame nustatytos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir dienos;
 - (e) apskaitinės valandos ir dienos – laiko tarpai konkrečiomis dienomis, kuriomis darbdavio reikalavimu gali vykti darbas.
2. Šioje direktyvoje terminai „labai maža įmonė“, „mažoji įmonė“ ir „vidutinė įmonė“ suprantami taip, kaip nustatyta 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacijoje dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo¹³ arba vėlesniuose aktuose, pakeitusiuose minėtą Rekomendaciją.

II skyrius

Informacija apie darbo santykius

3 straipsnis

Pareiga informuoti

1. Valstybės narės užtikrina darbdavių prievolę informuoti darbuotojus apie esminius darbo santykių aspektus.
2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta informacija apima tokius aspektus kaip:
- (a) darbo santykių šalių tapatybė;
 - (b) darbo vieta; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose arba gali pats pasirinkti savo darbo vietą, taip pat įmonės registracijos vieta arba, atitinkamai atvejais, darbdavio nuolatinė gyvenamoji vieta;
 - (c) i) darbo, kurį atlikti įdarbintas darbuotojas, pavadinimas, rūšis, pobūdis ar kategorija arba
ii) trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašas ar jo apibūdinimas;

¹³ OL L 124, 2003 5 20, p 36.

- (d) darbo santykių pradžios data;
 - (e) terminuotų darbo santykių atveju – tų santykių pabaigos data ar numatoma trukmė;
 - (f) bandomojo laikotarpio, jei toks yra, trukmė ir sąlygos;
 - (g) darbdavio suteikta teisė į mokymo paslaugas;
 - (h) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmė arba, kai teikiant informaciją to nurodyti neįmanoma, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;
 - (i) tvarka, įskaitant pranešimo apie atleidimą pateikimo terminą, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas nutraukdami darbo santykius arba, kai teikiant informaciją pranešimo apie atleidimą pateikimo termino nurodyti neįmanoma, nurodomas tokio termino nustatymo metodas;
 - (j) atlyginimo, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinė bazinė suma, kitos jo sudedamosios dalys, mokėjimo dažnumas ir būdai;
 - (k) jei darbo grafikas visiškai ar iš esmės fiksuotas, darbuotojo darbo dienos ar savaitės darbo laiko norma, viršvalandžių ir atlyginimo už juos tvarka;
 - (l) jei darbo grafikas visiškai ar iš esmės kintamas, principas, kad bus dirbama pagal kintamą darbo grafiką, garantuojamų apmokamų valandų skaičius, atlyginimas už papildomą darbą, viršijantį garantuojamas valandas, ir ar darbo grafiką visiškai ar iš esmės nustato darbdavys:
 - i) apskaitinės valandos ir dienos, kuriomis iš darbuotojo gali būti reikalaujama dirbti;
 - ii) minimalus išankstinio informavimo terminas, iki kurio darbuotojas informuojamas apie darbo užduoties pradžią;
 - (m) darbuotojo darbo sąlygas nustatančios kolektyvinės sutartys, kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, kompetentingos įstaigos ar jungtinės institucijos, su kuria sudarytos sutartys, pavadinimas;
 - (n) socialinio draudimo institucija (-os), gaunanti (-čios) su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, ir bet kokia kita darbdavio teikiama su socialiniu draudimu susijusi apsauga.
3. 2 dalies f–k ir n punktuose nurodyta informacija prireikus gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis.

4 straipsnis

Informavimo laikas ir priemonės

1. 3 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, dokumentą pateikiant ne vėliau kaip pirmą darbo santykių dieną. Tas dokumentas gali būti pateikiamas ir perduodamas elektroniniu būdu, jei darbuotojas gali nesunkiai jį pasiekti ir išsisaugoti ar išsispausdinti.

2. Valstybės narės parengia 1 dalyje nurodyto dokumento šablonus ir modelius ir suteikia galimybę darbuotojams ir darbdaviams jais naudotis, be kita ko, paviešindamos juos bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ar kitomis tinkamomis priemonėmis.
3. Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie taikomos teisės aktų sistemos įstatymus ir kitus teisės aktus ar kolektyvines sutartis, kurią turi pateikti darbdaviai, būtų viešinama nemokamai, būtų aiški, skaidri, išsami ir lengvai prieinama nuotoliniu būdu ar elektroninėmis priemonėmis, įskaitant dabartinius Sąjungos piliečiams ir įmonėms skirtus interneto portalus.

5 straipsnis

Darbo santykių aspektų pokyčiai

Valstybės narės užtikrina, kad apie bet kokius darbo santykių aspektų, nurodytų 3 straipsnio 2 dalyje, pokyčius ir bet kokius į užsienį komandiruojamiems ar siunčiamiems darbuotojams teikiamos papildomos informacijos, nurodytos 6 straipsnyje, pokyčius būtų pranešama darbdavio darbuotojui pateikiamame dokumente kuo anksčiau ir ne vėliau nei pokyčių įsigaliojimo dieną.

6 straipsnis

Papildoma informacija į užsienį komandiruojamiems ar siunčiamiems darbuotojams

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas siunčiamas dirbti į kitą valstybę narę ar trečiąją šalį, kuri nėra jo įprastinė darbo šalis, iki išvykimo jam būtų pateiktas 4 straipsnio 1 dalyje nurodytas dokumentas, kuriame pateikiama bent tokia papildoma informacija:
 - (a) užsienio šalis ar šalys, kuriose bus dirbama, ir darbo trukmė;
 - (b) valiuta, kuria bus mokamas atlyginimas;
 - (c) prireikus, išmokos pinigais ar natūra, kurios yra susijusios su darbo užduotimi(s) ir kurios komandiruojamam darbuotojui, patenkančių į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį, atveju apima visų rūšių komandiruojamųjų pinigų ir visų rūšių kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų atlyginimą;
 - (d) prireikus, darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygos.
2. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai į užsienį siunčiamas darbuotojas yra komandiruojamasis darbuotojas, kuriam taikoma Direktyva 96/71/EB, jam papildomai pranešama apie:
 - (a) atlyginimą, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal priimančiosios valstybės narės taikomą teisę;
 - (b) nuoroda į oficialią (-ias) nacionalinę (-es) svetainę (-es), priimančiosios valstybės narės parengtą (-as) pagal Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnio 2 dalį.
3. 1 dalies b punkte ir 2 dalies a punkte nurodyta informacija atitinkamais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus ar kolektyvines sutartis.

4. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 1 ir 2 dalys netaikomos tais atvejais, kai kiekvieno darbo ne valstybėje narėje, kuri yra darbuotojo įprastinė darbo šalis, laikotarpio trukmė neviršija keturių paeiliui einančių savaičių.

III skyrius

Būtinieji reikalavimai, susiję su darbo sąlygomis

7 straipsnis

Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbo santykiams taikomas bandomasis laikotarpis, tas laikotarpis neviršytų šešių mėnesių, įskaitant galimą pratęsimą.
2. Valstybės narės gali nustatyti ilgesnį bandomąjį laikotarpį tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu arba paties darbuotojo interesais.

8 straipsnis

Darbas keliems darbdaviams

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai nedraustų darbuotojams kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams.
2. Tačiau darbdaviai gali nustatyti, kokiais atvejais toks draudimas yra pagrįstas teisėtomis priežastimis, pavyzdžiui, verslo paslapčių apsauga ar interesų konflikto vengimu.

9 straipsnis

Minimalus darbo nuspėjamumas

Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojo darbo grafikas yra visiškai ar iš esmės kintamas ir jį visiškai ar iš esmės nustato darbdavys, darbdavys galėtų nurodyti darbuotojui dirbti tik:

- (a) jei darbas vyksta iš anksto nustatytais apskaitinėmis valandomis ir dienomis, kurios buvo raštu patvirtintos darbo santykių pradžioje, kaip nustatyta 3 straipsnio 2 dalies 1 punkto i papunktyje, ir
- (b) jei darbdavys informuoja darbuotoją apie darbo užduotį pakankamai iš anksto, kaip nustatyta 3 straipsnio 2 dalies 1 punkto ii papunktyje.

10 straipsnis

Perėjimas prie kitos užimtumo formos

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojams, išdirbusiems tam pačiam darbdaviui bent šešis mėnesius, būtų suteikta teisė prašyti jį pervesti į nuspėjamesnes ir saugesnes darbo sąlygas užtikrinančią darbo vietą, jei tai įmanoma.
2. Darbdavys per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo pateikia rašytinį atsakymą. Jeigu darbdavys yra fizinis asmuo, labai maža įmonė, mažoji įmonė ar vidutinė įmonė, valstybės narės gali nustatyti, kad tą terminą galima pratęsti ne daugiau nei iki trijų mėnesių ir, gavus vėlesnį panašų to paties darbuotojo prašymą, leisti pateikti atsakymą žodžiu, jeigu atsakymo pagrindimas, susijęs su darbuotojo padėtimi, lieka toks pats.

11 straipsnis

Mokymas

Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai pagal Sąjungos ar nacionalinės teisės aktus ar atitinkamas kolektyvines sutartis reikalaujama, kad darbdaviai mokytų darbuotojus atlikti darbą, kuriam jie buvo pasamdyti, toks mokymas darbuotojui būtų teikiamas nemokamai.

IV skyrius

Kolektyvinės sutartys

12 straipsnis

Kolektyvinės sutartys

Valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose užtikrinant bendrą darbuotojų apsaugą būtų nustatytos į 7–11 straipsnius neįtrauktų darbuotojų darbo sąlygų reglamentavimo nuostatos.

V skyrius

Horizontaliosios nuostatos

13 straipsnis

Atitiktis reikalavimams

Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog šiai direktyvai prieštaraujančios individualių ar kolektyvinių sutarčių, įmonės vidaus taisyklių ar kitų susitarimų nuostatos būtų pripažintos niekinėmis arba pakeistos taip, kad atitiktų šios direktyvos nuostatas.

14 straipsnis

Teisinė prezumpcija ir išankstinio ginčų sprendimo mechanizmas

Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas laiku negauna 4 straipsnio 1 dalyje, 5 straipsnyje ar 6 straipsnyje nurodytų dokumentų ar jų dalies, o darbdavys per 15 dienų po to, kai buvo informuotas, šio pažeidimo nepašalina, būtų taikoma viena iš toliau nurodytų sistemų:

- (a) darbuotojui taikoma valstybės narės nustatyta palanki prezumpcija. Jei į pateiktą informaciją nebuvo įtraukta 3 straipsnio 2 dalies e, f, k ar l punktuose nurodyta informacija, palanki prezumpcija turi atitinkamai apimti prielaidas, kad darbo santykiai yra neterminuoti, kad nėra bandomojo laikotarpio ar kad darbuotojas dirba visą darbo laiką. Darbdaviui suteikiama galimybė paneigti šias prielaidas; arba
- (b) darbuotojui suteikiama galimybė laiku pateikti skundą kompetentingai institucijai. Kompetentinga institucija, nustačiusi, kad skundas yra pagrįstas, nurodo atitinkamam (-iems) darbdaviui (-iams) pateikti trūkstamą informaciją. Jei darbdavys per 15 dienų nuo tokio pavedimo gavimo trūkstamos informacijos nepateikia, kompetentinga institucija gali skirti atitinkamą administracinę nuobaudą, net jei darbo santykiai baigti. Darbdaviams suteikiama galimybė teikti administracinį skundą dėl sprendimo skirti nuobaudą. Valstybės narės kompetentingomis institucijomis gali paskirti esamas įstaigas.

15 straipsnis

Teisių gynimas

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojams, įskaitant tuos, su kuriais darbo santykiai baigti, būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, jei pažeidžiamos su šia direktyva susijusios jų teisės.

16 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių pateikus skundą tiesiogiai darbdaviui arba pradėjus teismo procesą siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje nustatytų teisių.

17 straipsnis

Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir prievolė įrodyti

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti arba imtis atleidimui prilygstančių priemonių ir rengtis jų atleidimui, jei tokio atleidimo priežastis – darbuotojų naudojimas šioje direktyvoje nustatytais teisėmis.

2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti arba jiems buvo taikomos atleidimui prilygstančios priemonės, dėl to kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą ar jam prilygstančias priemones. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.
3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodytiems darbuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie buvo dėl to atleisti ar jiems taikytos atleidimui prilygstančios priemonės, prievolė įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių, tenka atsakovui.
4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodinėjimo taisykles.
5. Valstybės narės gali netaikyti 3 dalies byloms, kurių faktines aplinkybes turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.
6. 3 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės nustato kitaip.

18 straipsnis

Nuobaudos

Valstybės narės nustato taisykles dėl nuobaudų, taikomų už nacionalinės teisės nuostatų, priimtų remiantis šia direktyva, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, pažeidimus. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad tos nuobaudos būtų taikomos. Nuobaudos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Tai gali būti bauda. Jos taip pat gali apimti kompensacijos išmokėjimą.

VI skyrius

Baigiamosios nuostatos

19 straipsnis

Palankesnės nuostatos

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.
3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais teisės aktais.

20 straipsnis

Įgyvendinimas

1. Valstybės narės ne vėliau kaip [entry into force date + 2 years] priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos arba užtikrina, kad socialiniai partneriai sutartimis priimtų reikiamas nuostatas, o valstybės narės įpareigojamos imtis reikiamų veiksmų, kad bet kuriuo metu galėtų užtikrinti, jog direktyvoje numatyti rezultatai bus pasiekti.
Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

21 straipsnis

Pereinamojo laikotarpio priemonės

Šioje direktyvoje nustatytos teisės ir pareigos esamiems darbo santykiams taikomos nuo [entry into force date + 2 years]. Tačiau darbuotojui paprašius darbdavys pateikia ar papildo dokumentus, nurodytus 4 straipsnio 1 dalyje, 5 straipsnyje ir 6 straipsnyje. Tai, kad toks prašymas nepateikiamas, nereiškia, kad darbuotojams gali būti neužtikrinamos šia direktyva nustatytos būtiniausios teisės.

22 straipsnis

Komisijos atliekama peržiūra

Ne vėliau kaip iki [entry into force date + 8 years] Komisija, konsultuodamasi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir atsižvelgdama į poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, peržiūri šios direktyvos taikymą, kad prireikus galėtų pasiūlyti reikiamus pakeitimus.

23 straipsnis

Panaikinimas

Direktyva 91/533/EEB panaikinama nuo [entry into force date + 2 years]. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą.

24 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

25 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu

Tarybos vardu