



Svet
Evropske unije

Bruselj, 22. december 2017
(OR. en)

16018/17

**Medinstitucionalna zadeva:
2017/0355 (COD)**

SOC 829
EMPL 629
DIGIT 290
CODEC 2147

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalnega sekretarja Evropske komisije: direktor Jordi AYET PUIGARNAU
Datum prejema:	21. december 2017
Prejemnik:	generalni sekretar Sveta Evropske unije Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN
Št. dok. Kom.:	COM(2017) 797 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji

V prilogi vam pošiljamo dokument COM(2017) 797 final.

Priloga: COM(2017) 797 final



Bruselj, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA
o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji

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

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

Od sprejetja Direktive 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (v nadaljnjem besedilu: direktiva o pisni izjavi), se je svet dela zelo spremenil. V zadnjih 25 letih je trg dela postal vse bolj prožen. Leta 2016 je bila četrtnina vseh pogodb o zaposlitvi za „nestandardne“ oblike zaposlitve in v zadnjih desetih letih je bilo več kot polovica novih delovnih mest „nestandardnih“¹. Digitalizacija je olajšala ustvarjanje novih oblik zaposlitve, demografske spremembe pa so povzročile večjo raznolikost delovno sposobnega prebivalstva. Prožnost, ki jo prinašajo nove oblike zaposlitve, je bila močno gibalno ustvarjanja delovnih mest in rasti trga dela. Od leta 2014 je bilo ustvarjenih več kot pet milijonov delovnih mest, od tega skoraj 20 % z novimi oblikami zaposlitve. Prilagodljivost novih oblik zaposlitve spremembam v gospodarskem okolju je omogočila razvoj novih poslovnih modelov, tudi v sodelovalnem gospodarstvu, ter vstop na trg dela ljudem, ki bi bili prej iz njega izključeni. Stopnja zaposlenosti v EU je najvišja doslej, saj je zaposlenih 236 milijonov moških in žensk.

Ti trendi pa so povzročili tudi nestabilnost in povečali nepredvidljivost v nekaterih delovnih razmerjih, zlasti za delavce v najbolj prekarjih položajih. Zaradi neustreznih pravnih okvirov so lahko delavci z nestandardno zaposlitvijo izpostavljeni nejasnim ali nepravičnim praksam in težko uveljavljajo svoje pravice. Med 4 in 6 milijoni delavcev ima pogodbe o delu na zahtevo in o priložnostnem delu, pri čemer imajo številni med njimi zelo malo informacij o tem, kdaj in kako dolgo bodo delali. Pogodbe do enega milijona delavcev vsebujejo klavzule o ekskluzivnosti, ki jim preprečujejo delo za drugega delodajalca². Zgolj četrtnina delavcev, zaposlenih za določen čas, preide na stalno zaposlitev, stopnja neprostoVOLjnega krajšega delovnega časa pa je leta 2016 dosegla 28 %³. Prožnejše ureditve dela lahko povzročajo negotovost glede veljavnih pravic⁴.

Nekatere države članice so zato uvedle nove predpise in nacionalni socialni partnerji so pripravili nove kolektivne pogodbe, zaradi česar je regulativni sistem po EU vse bolj raznolik. To povečuje tveganje za konkurenco, ki temelji na nelojalnih socialnih standardih, kar ima škodljive posledice tudi za delodajalce, ki so podvrženi nevzdržnemu konkurenčnemu pritisku, in za države članice, ki ostanejo brez nekaterih prihodkov od davkov in prispevkov za socialno varnost. Izziv je zagotoviti, da so dinamični inovativni trgi dela, na katerih temelji konkurenčnost EU, oblikovani tako, da zagotavljajo osnovno varstvo vsem delavcem in dolgoročnejšo rast produktivnosti delodajalcem ter omogočajo konvergenco v smeri boljših življenjskih in delovnih pogojev po vsej EU.

Ta pobuda je eden ključnih ukrepov Komisije za nadaljevanje evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga na socialnem vrhu za pravična delovna mesta in rast 17. novembra 2017 v

¹ Nestandardno delo zajema stalno delo s krajšim delovnim časom ter delo s polnim in krajšim delovnim časom za določen čas.

² „Študija v podporo oceni učinka o reviziji direktive o pisni izjavi“ (*Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive*), ki sta jo pripravila Center za strateške in ocenjevalne storitve ter Inštitut za javno politiko in upravljanje.

³ Anketa EU o delovni sili (EU-28, 2016).

⁴ Sporočilo Komisije „Evropska agenda za sodelovalno gospodarstvo“, COM(2016) 356 final.

Göteborgu skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija⁵. Steber je vodilo za prenovljeno navzgor usmerjeno konvergenco socialnih standardov v kontekstu spreminjajočih se razmer v svetu dela. Ta direktiva prispeva zlasti k načelu 5 stebra glede „varne in prilagodljive zaposlitve“ ter načelu 7 glede „informacij o pogojih za zaposlitev in zaščiti v primeru odpustitve“⁶. Pobuda je bila napovedana v pismu o nameri predsednika Komisije Junckerja in prvega podpredsednika Timmermansa z dne 13. septembra 2017 in je vključena v delovni program Komisije.

Predlog obravnava dva medsebojno povezana izziva. V oceni Direktive 91/533/EGS, ki je bila izvedena v okviru programa Komisije glede ustreznosti in uspešnosti predpisov (v nadaljnjem besedilu: program REFIT)⁷, so bile ugotovljene pomanjkljivosti pri osebnem in stvarnem področju uporabe Direktive ter opredeljen način za izboljšanje njene učinkovitosti. V javnem posvetovanju o evropskem stebru socialnih pravic⁸ pa so bile izpostavljene vrzeli med veljavnim socialnim pravnim redom EU in nedavnimi spremembami na trgu dela. To je bilo poudarjeno tudi v resoluciji Evropskega parlamenta o stebru iz januarja 2017. Parlament je pozval k razširitvi obstoječih minimalnih standardov na nove vrste delovnih razmerij, izboljšanju izvrševanja prava EU, povečanju pravne varnosti na enotnem trgu ter preprečevanju diskriminacije z dopolnitvijo obstoječe zakonodaje EU, da se za vsakega delavca zagotovi osnoven sklop izvršljivih pravic, ne glede na vrsto pogodbe ali delovno razmerje⁹. V Resoluciji Evropskega parlamenta o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi iz julija 2017 je Komisija pozvana, naj revidira direktivo o pisni izjavi, da bodo upoštevane nove oblike zaposlovanja¹⁰. Evropski ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij sta v svojih mnenjih o stebru poudarila vrzeli v varstvu delavcev in potrebo po ukrepanju na ravni EU, da se vzpostavi okvir za pravične delovne pogoje in doseže ravnovesje med prožnostjo in varnostjo¹¹.

Komisija je 26. aprila 2017 in 21. septembra 2017 začela dve stopnji posvetovanja z evropskimi socialnimi partnerji o možni usmeritvi in vsebini ukrepov Unije, kot je določeno v členu 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU)¹². Socialni partnerji niso začeli dialoga za vzpostavitev pogodbenih razmerij, vključno s sporazumi, o tej temi, kot je določeno v členu 155 PDEU. Na podlagi stališč, izraženih v posvetovanju s socialnimi partnerji, je Komisija pripravila ta predlog direktive v skladu z določbami PDEU.

Splošni cilj predlagane direktive je spodbujati varnejšo in predvidljivejšo zaposlitev ter hkrati zagotavljati prilagodljivost trga dela in izboljšati življenjske in delovne pogoje.

Specifični cilji, s katerimi bi se dosegel splošni cilj, so:

(1) izboljšati dostop delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih;

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

⁶ Načelo 7: „Delavci imajo pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz zaposlitvenega razmerja, vključno o poskusni dobi ...“

⁷ Ocena direktive o pisni izjavi (Direktiva 91/533/EGS) v okviru programa REFIT, SWD(2017) 205 final.

⁸ Poročilo o javnem posvetovanju, ki spremlja Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Vzpostavitev evropskega stebra socialnih pravic, SWD(2017) 206 final.

⁹ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 19. januarja 2017 o evropskem stebru socialnih pravic.

¹⁰ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 4. julija 2017 o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi.

¹¹ Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora SOC/542 z dne 25. januarja 2017; Mnenje Odbora regij o evropskem stebru socialnih pravic z dne 11. oktobra 2017.

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

- (2) izboljšati delovne pogoje za vse delavce, zlasti tiste z novo in nestandardno obliko zaposlitve, ter hkrati ohraniti možnosti za prilagodljivost in inovacije na trgu dela;
- (3) izboljšati skladnost s standardi glede delovnih pogojev z okrepljenim izvrševanjem in
- (4) izboljšati preglednost na trgu dela brez nalaganja prevelikih bremen podjetjem vseh velikosti.

Predlagana direktiva bo nadomestila direktivo o pisni izjavi z novim instrumentom, ki zagotavlja preglednost glede delovnih pogojev za vse delavce in opredeljuje nove stvarne pravice, da se izboljšata predvidljivost in varnost delovnih pogojev, zlasti za ljudi s prekarno zaposlitvijo. To dosega v Poglavlju II z zagotavljanjem posodobljenih bistvenih informacij o delovnem razmerju vsem delavcem v Uniji, vključno z ocenjenimi 2–3 milijoni tistih, ki so zdaj izključeni s področja uporabe direktive o pisni izjavi, po kateri pojma „delavec“ in „delovno razmerje“ opredeljuje zakonodaja držav članic. Osebo področje uporabe Direktive bo pojasnjeno z opredelitvijo pojma „delavec“ na podlagi ustaljene sodne prakse Sodišča Evropske unije, da se določi status delavca, ter razširjeno z zmanjšanjem možnosti za države članice, da izključijo delavce s kratkimi ali občasnimi delovnimi razmerji. Novi sklop minimalnih zahtev v Poglavlju III določa najdaljše možno trajanje poskusne dobe, splošno pravilo, da se delavcu ne more preprečiti delo pri drugem delodajalcu zunaj urnika dela, pravico do večje predvidljivosti delovnega časa in razumnega vnaprejšnjega obvestila za delavce s spremenljivimi urniki dela, možnost zahtevati prehod na predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve in pravico do brezplačnega obveznega usposabljanja. Te pravice temeljijo na določbah, ki obravnavajo pomanjkljivosti pri izvrševanju Direktive 91/533/EGS in prilagajajo izvršilne ukrepe iz drugih elementov socialnega pravnega reda EU, ki obravnavajo primerljive položaje¹³.

Namesto da bi obravnavala posamezno vrsto zaposlitve, kot na primer direktive o delu s krajšim delovnim časom, delu za določen čas ali delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela¹⁴, bo predlagana direktiva zagotovila osnovno raven univerzalnega varstva pri obstoječih in prihodnjih pogodbenih oblikah. Takšna direktiva bo bolj učinkovit instrument kot ločene zakonodajne pobude, usmerjene v posamezne oblike zaposlitve, ki lahko zaradi hitrih sprememb na trgu dela hitro postanejo zastarele. Predlagana direktiva bi morala določiti pravni okvir za prihodnji pozitivni razvoj novih prilagodljivih oblik zaposlitve.

Pričakuje se, da bo predlog prinesel vrsto koristi. Vsi delavci, tudi tisti v kratkoročnih in občasni delovnih razmerjih, bodo imeli koristi od jasnih informacij o svojih delovnih pogojih in novih minimalnih standardov. Delodajalci bodo morda izgubili nekaj prožnosti, vendar se pričakuje, da bodo imeli koristi od bolj vzdržne konkurence z večjo pravno varnostjo ter bolj motivirane in produktivne delovne sile zaradi večje stabilnosti pogodb in večjega zadržanja zaposlenih. Širša družba bi imela koristi od razširjene osnove za obdavčitev in prispevke za socialno varnost.

- **Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike**

Predlagana direktiva dopolnjuje naslednje akte sekundarne zakonodaje EU:

¹³ Direktiva 2006/54/ES (o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)), Direktiva 2000/43/ES (o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost) in Direktiva 2000/78/ES (o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu).

¹⁴ Direktiva Sveta 97/81/ES (o delu s krajšim delovnim časom), Direktiva Sveta 1999/70/ES (o delu za določen čas) in Direktiva 2008/104/ES (o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela).

Direktivo 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

V členu 6 predlagane direktive so določene pisne informacije, ki jih je treba zagotoviti delavcem, poslanim v tujino, vključno s tistimi, ki so napoteni v drugo državo članico EU, z opiranjem na ustrezne določbe Direktive 96/71/ES, kot je bilo priporočeno v oceni v okviru programa REFIT.

Direktivo Sveta 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom in Direktivo Sveta 1999/70/ES o delu za določen čas

Člen 10 predlagane direktive dopolnjuje določbe teh dveh direktiv, ki sta posebej namenjeni delavcem s krajšim delovnim časom in delavcem, zaposlenim za določen čas, ter določa možnost, da delavec zahteva obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, če je ta na voljo, ter da od delodajalca prejme pisni odgovor.

Direktivo 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Z oceno v okviru programa REFIT je bilo ugotovljeno, da bi direktiva o pisni izjavi lahko bolj upoštevala Direktivo 2008/104/ES, tako da bi izrecno zajemala agencijske delavce in določala, da mora podjetje uporabnik agencijskega delavca neposredno obvestiti o pogojih za zaposlitev. To se odraža v členu 2 predlagane direktive, ki določa merila za opredelitev statusa delavca in delodajalca, ter v členu 1, ki določa, da lahko funkcijo delodajalca izpolnjuje več kot en subjekt.

Poleg tega določbe Poglavlja III predlagane direktive podpirajo organizacijo delovnega časa, ki varuje zdravje in varnost delavcev ter je obravnavana v Direktivi 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

Kar zadeva pripravnike, Komisija ugotavlja, da so že zaščiteni na podlagi Priporočila Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev. Komisija je predlagala podoben okvir za vajence¹⁵.

Določbe o izvrševanju iz členov od 13 do 18 predlagane direktive izhajajo iz določb veljavnega socialnega pravnega reda EU in jih dopolnjujejo, kot je podrobneje opisano v oddelku z opisi členov predlagane direktive.

• **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Predlagana direktiva prispeva k izvajanju naslednjih načel, določenih v evropskem stebru socialnih pravic:

Načelo 1: *Izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje.* Zahteve glede informacij iz člena 3 so razširjenje na usposabljanje, ki ga zagotovi delodajalec, in na podlagi člena 11 morajo države članice zagotoviti, da delodajalci delavcem ponudijo brezplačno obvezno usposabljanje v skladu z relevantno zakonodajo Unije ali nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami.

Načelo 2: *Enakost spolov.* Delavci z novimi in nestandardnimi oblikami zaposlitve, ki bi še posebej imeli koristi od stvarnih pravic, uvedenih v poglavjih od III do VI predlagane

¹⁵ COM(2017) 563 final.

direktive, so večinoma ženske¹⁶. Direktiva bo torej prispevala k načelu izboljšanja enakega obravnavanja in enakih možnosti glede udeležbe na trgu dela.

Načelo 5: *Varna in prilagodljiva zaposlitev*. Z razširitvijo področja uporabe predlagane direktive v členih 1 in 2 se obravnava načelo, da imajo delavci pravico do pravičnega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem „ne glede na vrsto ali trajanje zaposlitvenega razmerja“. S celotno vsebino predlagane direktive se želi doseči ravnovesje med povečanjem pravic delavcev in ohranjanjem „potrebne“ prožnosti [za delodajalce], da se lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju“, kot je navedeno v točki (b) načela 5, vključno z omogočanjem spremembe minimalnih zahtev glede delovnih pogojev s kolektivnimi pogodbami (člen 12). Predlagana direktiva obravnava tudi točko (d) načela 5: „Preprečujejo se zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi. Poskusne dobe ne bi smele trajati nerazumno dolgo.“ Prvi del je obravnavan z novima stvarnima pravicama do večje predvidljivosti in do zahtevanja nove oblike zaposlitve ter omejitvami glede uporabe klavzul o ekskluzivnosti in nezdržljivosti. Drugi del pa z omejitvijo trajanja poskusne dobe na šest mesecev.

Načelo 7: *Informacije o pogojih za zaposlitev in zaščiti v primeru odpustitve*. Predlagana direktiva krepi sedanjo obveznost sporočanja pisnih informacij z razširitvijo in posodobitvijo minimalnega obsega informacij, ki jih je treba zagotoviti, ter s skrajšanjem roka za njihovo zagotovitev z dveh mesecev na prvi dan delovnega razmerja, s čimer obravnava vidik iz točke (a) načela 7, da je treba informacije zagotoviti „ob nastopu zaposlitve“.

Načelo 8: *Socialni dialog in udeležba delavcev*. S socialnimi partnerji so bila na podlagi člena 154 PDEU opravljena posvetovanja o možnem obsegu ukrepanja Unije za revizijo direktive o pisni izjavi, njihovi odgovori pa so bili upoštevani pri pripravi predloga Komisije. Člen 12 predlagane direktive omogoča, da se minimalne zahteve iz Poglavlja III lahko spremenijo s kolektivnimi pogodbami, če končni rezultat spoštuje splošno varstvo, ki ga zagotavlja predlagana direktiva.

Druge pobude, ki prispevajo k izvajanju evropskega stebra socialnih pravic, so tesno povezane s predlagano direktivo in jo dopolnjujejo, zlasti zakonodajni predlog o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (COM(2017) 253 final), posvetovanje s socialnimi partnerji o dostopu delavcev in samozaposlenih do socialne zaščite (C(2017) 2610 final in C(2017) 7773 final) in razlagalno sporočilo o delovnem času (C(2017) 2601 final). Predlog direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev uvaja pravico za delavce z otroki do starosti vsaj 12 let, da zahtevajo prožne ureditve dela zaradi oskrbe; delodajalci morajo take zahteve za prožne ureditve dela preučiti in se nanje odzvati ob upoštevanju potreb delodajalcev in delavcev ter vsako zavrnitev zahteve utemeljiti. Delodajalci bi imeli tudi obveznost, da preučijo zahteve za vrnitev na prvotno razporeditev delovnega časa in se nanje odzovejo. Predlagana direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih bi to dopolnjevala z uvedbo možnosti, da delavci namesto prožnejše lahko zahtevajo varnejšo obliko zaposlitve.

Upoštevani so bili tudi predlog za revizijo direktive o napotitvi delavcev na delo (COM(2016)128 final) in predlogi v okviru prometnega „svežnja za mobilnost“ z dne 31.

¹⁶ Anketa EU o delovni sili (EU-28, 2016).

maja 2017, zlasti predlagana posebna pravila o napotitvi delavcev na delo v sektorju cestnega prometa (COM(2017) 278 final).

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

• Pravna podlaga

Predlog temelji na členu 153(2)(b) PDEU, ki določa sprejemanje direktiv o določitvi minimalnih standardov glede, med drugim, „delovnih pogojev“, kot so navedeni v členu 153(1)(b) PDEU, pri čemer se je treba izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij.

• Subsidiarnost

Obveznosti obveščanja o delovnih pogojih so bile na ravni EU uvedene z Direktivo 91/533/EGS. Ocena navedene direktive v okviru programa REFIT je potrdila, da je na tem področju še naprej potrebno ukrepanje na ravni EU v skladu z načelom subsidiarnosti. Potrebne so spremembe, da se navedena direktiva uskladi s spremembami na trgu dela od njenega sprejetja leta 1991 ter odpravijo pomanjkljivosti, ugotovljene z oceno v okviru programa REFIT.

Dodatne stvarne pravice, uvedene v poglavju III, so utemeljene na ravni EU, saj ukrepanje zgolj držav članic glede novih in nestandardnih oblik zaposlitve ne bi nujno imelo iste ravni varstva v smislu preglednosti in predvidljivosti ter bi lahko povečalo razlike med državami članicami, kar bi lahko privedlo do konkurence na podlagi socialnih standardov. Podjetja bi zato še naprej konkurirala na podlagi neenakih konkurenčnih pogojev, kar bi oviralo delovanje notranjega trga.

Predlagana direktiva temelji na minimalni stopnji harmonizacije sistemov držav članic, ki spoštuje pristojnosti držav članic, da določijo višje standarde, in socialnim partnerjem omogoča, da s kolektivnimi pogodbami spremenijo kombinacijo stvarnih pravic in obveznosti. V skladu s členom 153(2)(b) PDEU bo z minimalnimi zahtevami za postopno izvajanje podpirala in dopolnjevala dejavnosti držav članic.

• Sorazmernost

Načelo sorazmernosti je v celoti upoštevano, saj je področje uporabe predloga omejeno na to, da delavci prejmejo dosledne informacije o svojih delovnih pogojih in da se jim zagotovijo osnovne pravice, brez katerih bi lahko nastalo tekmovanje v zniževanju socialnih standardov. Predlagana direktiva vsebuje ukrepe za zmanjšanje bremen in podpiranje skladnosti. Kot je navedeno v oceni učinka, so stroški razumni in utemeljeni glede na povečane in dolgoročnejsše koristi v smislu varnejših zaposlitev, povečane produktivnosti in poenostavljenih postopkov za delavce in delodajalce, kar ustreza širšim socialnim ambicijam EU.

Predlog državam članicam dopušča možnost, da ohranijo ali določijo ugodnejše standarde za delavce in upoštevajo posebnosti nacionalnih razmer, ter omogoča spremembo kombinacije stvarnih pravic s kolektivnimi pogodbami. Zato dopušča prožnost glede izbire konkretnih izvedbenih ukrepov.

• Izbira instrumenta

V členu 153(2)(b) v povezavi s členom 153(1)(b) PDEU je izrecno določeno, da so direktive pravni instrument, ki se uporablja za vzpostavitev minimalnih zahtev glede delovnih pogojev, ki jih države članice izvajajo postopno.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCEN UČINKA

• Naknadne ocene/preverjanja ustreznosti obstoječe zakonodaje

Ocena direktive o pisni izjavi v okviru programa REFIT je bila objavljena aprila 2017¹⁷. V njej je bilo ugotovljeno, da je Direktiva po mnenju vseh zainteresiranih strani **relevantna** ter da je **skladnost** z njo v državah članicah in sektorjih srednja do visoka. Direktiva je bila v veliki meri **uspešna** pri doseganju svojih ciljev. Njena uspešnost bi se lahko še dodatno okrepila s spremembo njenega področja uporabe, da se zagotovi širša pokritost delavcev, tudi tistih v novih oblikah zaposlitve, s skrajšanjem dvomesečnega roka za obveščanje delavcev in izboljšanjem izvrševanja z revizijo pravnih sredstev in sankcij v primerih neskladnosti. Kar zadeva **učinkovitost**, ni videti, da bi imela podjetja zaradi prenosa Direktive znatno večje stroške. Kar zadeva zunanjo **usklajenost**, je mogoča še dodatna konvergenca s pravili, ki veljajo za napotene delavce,časne agencijske delavce in pripravnike.

Ocena je še potrdila, da Direktiva prinaša jasno **dodano vrednost EU**. Minimalni standardi na ravni EU o obveščanju zaposlenih so bistvenega pomena, saj povečujejo varnost za delodajalce in zaposlene ter preprečujejo škodljivo tekmovanje v zniževanju standardov med državami članicami glede delovnih pogojev. Poleg tega povečujejo predvidljivost za podjetja in olajšujejo mobilnost delavcev na notranjem trgu.

• Posvetovanja z zainteresiranimi stranmi

Komisija je med 26. januarjem in 20. aprilom 2016 izvedla javno posvetovanje o direktivi o pisni izjavi. Povzetek prejetih odgovorov je priložen oceni v okviru programa REFIT.

Od marca do decembra 2016 je potekalo odprto javno posvetovanje o predlogu Komisije za evropski steber socialnih pravic. To javno posvetovanje je jasno pokazalo¹⁸ na vse večjo potrebo po opredelitvi in izvajanju ustreznih pravic za številne delavce v novih in nestandardnih delovnih razmerjih. Takšni pogodbeni dogovori ustvarjajo priložnosti za ljudi, da vstopijo na trg dela ali na njem ostanejo, prožnost, ki jo omogočajo, pa je lahko stvar osebne izbire. Vendar so ob neustreznih predpisih številni zaposleni ujeti v pravnih vrzelih, zaradi katerih so lahko izpostavljeni nejasnim ali nepravičnim praksam in težko uveljavljajo svoje pravice.

V skladu s členom 154 PDEU je Komisija izvedla dvostopenjsko posvetovanje s **socialnimi partnerji** o morebitni reviziji direktive o pisni izjavi.

Mnenja socialnih partnerjev o potrebi po zakonodajnem ukrepanju za revizijo Direktive 91/533/EGS so bila mešana in med njimi ni bilo soglasja o začetku neposrednih pogajanj za sklenitev dogovora na ravni Unije.

Na obeh stopnjah posvetovanja so bili **sindikati** naklonjeni pojasnitvi in razširitvi osebne področja uporabe Direktive, zlasti z odpravo izključitev iz osebne področja uporabe in vključitvijo meril za pomoč pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja. Poleg tega so zagovarjali vključitev samozaposlenih v področje uporabe. Glede svežnja informacij so se

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

¹⁸ Glej sporočilo o začetku posvetovanja (COM(2016) 127 final) in poročilo o javnem posvetovanju (SWD(2017) 206 final, str. 18–21).

sindikati strinjali s seznamom, ki je bil predlagan v posvetovalnem dokumentu Komisije, in zagovarjali vključitev dodatnih informacij. Pozvali so, naj se pisne izjave zagotovijo pred nastopom dela ali takoj ob podpisu pogodbe. Potrdili so potrebo po boljšem dostopu do sankcij in pravnih sredstev, med drugim s pozivom k uvedbi domneve o zaposlitvi, če delodajalec ne da pisne izjave. Poleg tega so bili močno naklonjeni novim minimalnim pravicam, ki naj bi izboljšale preglednost in predvidljivost delovnih pogojev. Kljub temu so zahtevali več pravic, kot so bile predstavljene v drugem posvetovalnem dokumentu, vključno s popolno prepovedjo oblik pogodbenih dogovorov, ki delavcem ne zagotavljajo minimalnih plačanih ur, in pravico do ustreznega plačila.

Organizacije delodajalcev so na obeh stopnjah posvetovanja nasprotovale razširitvi področja uporabe Direktive in vključitvi opredelitve delavca zaradi pomislekov, povezanih s prožnostjo za podjetja in potencialom za ustvarjanje delovnih mest ter subsidiarnostjo. Večina ni podprla spreminjanja svežnja informacij niti skrajševanja dvomesečnega roka. Nobena organizacija ni podprla sprememb sistema pravnih sredstev in sankcij na ravni EU. Z zgolj nekaj izjemami so organizacije delodajalcev nasprotovale vključitvi novih minimalnih pravic v revidirano direktivo. Zato niso želele izraziti stališč o posameznih minimalnih pravicah, določenih v posvetovalnem dokumentu, pri čemer so trdile, da so takšna vprašanja v nacionalni pristojnosti ter da ni potrebno oz. je celo v nasprotju z načelom subsidiarnosti, da bi EU ukrepala na teh področjih.

- **Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj**

Komisija je naročila analizo stroškov in koristi morebitnih ukrepov EU, ki jih zajema revidirana direktiva. Pregledala je tudi nekaj glavnih virov analiz in podatkov o novih in nestandardnih zaposlitvah, zlasti tistih, ki so jih pripravili Evropski parlament¹⁹, Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound)²⁰, Mednarodna organizacija dela (ILO)²¹ ter Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD)²².

- **Ocena učinka**

O oceni učinka se je 29. novembra 2017 razpravljalo z Odborom za regulativni nadzor. Odbor za regulativni nadzor je izdal pozitivno mnenje s pripombami, ki so bile obravnavane z dodatnimi pojasnili glede področja uporabe, izbire možnosti in pričakovanih koristi te pobude ter razlago, kako bi se lahko ublažile njene morebitne nenameravane posledice²³.

V oceni učinka je bila kombinacija ukrepov, predstavljenih v tem predlogu, ocenjena kot najbolj uspešna, učinkovita in skladna. Kvantitativna analiza prednostne kombinacije ukrepov kaže, da se pričakuje znatno izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev. Zlasti bo na področje uporabe Direktive vključenih 2–3 milijone nestandardnih delavcev. Večja predvidljivost za okoli 4–7 milijonov delavcev bi morala pozitivno vplivati na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter zdravje. Okoli 14 milijonov delavcev bi lahko zahtevalo

¹⁹ Evropski parlament, tematski sektor A, 2016, *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe* (Prekarna zaposlitev: vzorci, trendi in strategije politik v Evropi).

²⁰ Eurofound, 2015, *New forms of employment* (Nove oblike zaposlitve), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg; Eurofound, 2017, *Aspects of non-standard employment in Europe* (Vidiki nestandardne zaposlitve v Evropi), Eurofound, Dublin.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Nestandardne zaposlitve po svetu: razumevanje izzivov, oblikovanje možnosti), Mednarodni urad za delo, Ženeva, ILO, 2016.

²² OECD, *Employment Outlook 2014, Non-regular employment, job security and labour market divide* (Neredne zaposlitve, varnost zaposlitve in razkol na trgu dela).

²³ Glej Prilogo I ocene učinka.

novo obliko zaposlitve. Zaradi odsotnosti klavzul o ekskluzivnosti bo okoli 90 000–360 000 delavcev na zahtevo imelo možnost, da poiščejo dodatno delo in dodatno zaslužijo 355–1 424 milijonov EUR na leto. Potrjena bi bila pravica delavcev do brezplačnega obveznega usposabljanja in imeli bi lažji dostop do pravnih sredstev. Delodajalci bi imeli koristi od bolj vzdržne konkurence, večje pravne varnosti in splošnega izboljšanja preglednosti na trgih dela. Med količinsko neopredeljenimi koristmi za delodajalce so večje zadržanje zaposlenih in večja lojalnost, boljši odnosi z delavci, manj pritožb in sodnih postopkov ter boljše načrtovanje virov, kar prispeva k splošnemu povečanju produktivnosti.

Pričakovani stroški prednostne kombinacije možnosti za delodajalce so: strošek izdaje nove ali revidirane pisne izjave se ocenjuje na 18–153 EUR za mala in srednja podjetja (v nadaljnjem besedilu: MSP) ter 10–45 EUR za večja podjetja. Podjetja bi imela tudi enkratni strošek, povezan s seznanjanjem z novo direktivo: v povprečju bi znašal 53 EUR za MSP in 39 EUR za večja podjetja. Za stroške odzivanja na zahteve po novi obliki zaposlitve se pričakuje, da bodo podobni tistim, ki izhajajo iz izdaje nove pisne izjave. Delodajalci pričakujejo tudi nekaj manjših posrednih stroškov (pravno svetovanje, revizija sistemov razporejanja, čas za upravljanje človeških virov, obveščanje zaposlenih). Prožnost bo izgubljena le v manjšem obsegu (tj. za manjši delež delodajalcev, ki v veliki meri uporabljajo najbolj prožne oblike zaposlitve). Prednostna kombinacija možnosti upošteva nenamerne posledice in vključuje blažilne ukrepe. Ne pričakuje se znaten skupen učinek na plače, vendar bodo zmanjšana podzaposlenost, manjša pogostost klavzul o ekskluzivnosti in predvidljivejši delovni pogoji po pričakovanjih omogočili večje zaslužke posameznikov. Delavci naj ne bi imeli dodatnih stroškov.

Učinki v posameznih državah članicah bi bili odvisni od številnih dejavnikov, med drugim od obsega potrebnih zakonskih prilagoditev, pogostosti nestandardnih oblik zaposlitve in širšega socialno-ekonomskega ozadja. Na splošno se lahko koristi pričakujejo v smislu zmanjšanja neprijavljene dela, saj bodo predlagani ukrepi olajšali inšpekcijske preglede in izvrševanje. Na ravni EU je vrednost neprijavljene dela, ki bo odslej v formalnem gospodarstvu, ocenjena na 40–120 milijonov EUR letno. Povezane koristi bi lahko znašale 8–25 milijonov EUR letno zaradi povečanih prihodkov od davkov in 4–24 milijonov EUR letno zaradi zmanjšanih plačil za socialno varnost. Lahko bi prišlo tudi do povečanja prihodkov od davkov za približno 46–185 milijonov EUR letno, saj bodo delavci na zahtevo lahko iskali dodatno zaposlitev. Količinsko neopredeljene koristi bi lahko vključevale večjo produktivnost, večjo prilagodljivost delovne sile, večjo mobilnost na nacionalnih trgih dela in po vsej EU ter večjo socialno kohezijo. Zaradi okrepljenega dostopa do pravnih sredstev bi se lahko izboljšala doslednost pri uporabi pravnega okvira. Lahko se pričakuje nekaj manjših enkratnih stroškov prenosa in izvajanja, saj bo treba prilagoditi pravne okvire držav članic.

- **Ustreznost in poenostavitev ureditve**

Ker gre za revizijo obstoječega zakonodajnega akta, je Komisija preučila možnosti za poenostavitev in zmanjšanje bremen. Analiza je pokazala, da so stroški, ki izhajajo iz Direktive, nizki in ni dokazov o obstoju cenejših načinov za doseganje istih ciljev na enako učinkovit način. Kljub temu je mogoče še dodatno pojasniti ter okrepiti preglednost in pravno predvidljivost pogodb o zaposlitvi. S pojasnitvijo področja uporabe Direktive bo regulativni okvir lažje razumljiv in predvidljivejši. Poleg tega so bili v Direktivo vključeni konkretni elementi poenostavitve. Zaradi omejenih podatkov ti elementi poenostavitve niso bili količinsko opredeljeni, vendar so pojasnjeni v obrazložitvenem memorandumu. Kar zadeva uvedbo novih obveznosti, je bila za MSP določena milejša ureditev glede zahtev za prehod na drugo obliko zaposlitve, treba pa je tudi pripraviti predloge in modele za pisne izjave ter dati delodajalcem v dostopni obliki na voljo informacije o nacionalnih zakonih ali predpisih in relevantnih kolektivnih pogodbah, da se zmanjša breme za delodajalce. Glede na oceno

učinka bi takšni blažilni ukrepi lahko za 30–40 odstotnih točk zmanjšali stroške priprave pisnih izjav.

- **Temeljne pravice**

Cilji tega predloga so skladni z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti členom 31 o poštenih in pravičnih delovnih pogojih, ki določa: „Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.“

4. PRORAČUNSKE POSLEDICE

Za ta predlog niso potrebni dodatni viri iz proračuna Evropske unije.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Ureditev spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Države članice morajo Direktivo v nacionalno zakonodajo prenesti dve leti po sprejetju in Komisiji prek podatkovne zbirke MNE sporočiti nacionalne ukrepe za prenos. V skladu s členom 153(3) PDEU lahko socialne partnerje pooblastijo za prenos s kolektivnimi pogodbami.

Za oceno uspešnosti te pobude pri doseganju njenih splošnih in specifičnih ciljev je Komisija opredelila temeljne kazalnike napredka za spremljanje uspešnega izvajanja²⁴. Te kazalnike bo Komisija redno spremljala in bodo podlaga za njeno oceno učinka Direktive in poročanje o tem osem let po začetku veljavnosti Direktive.

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

Poglavje I – Splošne določbe

Člen 1 – Namen, predmet urejanja in področje uporabe

Odstavek 3 državam članicam omogoča, da ne uporabijo določb Direktive pri delovnem razmerju v obsegu do 8 ur na mesec. To odstopanje nadomešča obstoječe možnosti izključitve iz osebnega področja uporabe iz člena 1 Direktive 91/533/EGS (delovno razmerje, ki ne traja dlje kot en mesec, ali delovni teden, ki ne presega osmih ur ali ki je priložnostne in/ali specifične narave), ki so se glede na oceno v okviru programa REFIT uporabljale nedosledno in so izključevale vse večje število delavcev²⁵. V skladu z odstavkom 4 se v primeru, ko delovni čas ni določen vnaprej, na primer pri zaposlitvi na zahtevo, navedeno odstopanje ne uporablja, ker trajanje dela ni znano.

V odstavku 5 je opredelitev delodajalca iz člena 2 dopolnjena s pojasnitvijo, da lahko za namene predlagane direktive funkcijo delodajalca izpolnjuje več kot en subjekt. Na primer, v primeru začasnih agencijskih delavcev lahko zahteve glede informacij iz člena 3 delno izpolni agencija za zagotavljanje začasnega dela in delno podjetje uporabnik. Da se prepreči nalaganje nesorazmernega bremena zasebnim gospodinjstvom, imajo države članice možnost,

²⁴ Izbrani temeljni kazalniki izhajajo zlasti iz primerjalnih virov podatkov (Eurostat, OECD), kadar kazalnikov ni, pa se lahko informacije pridobijo iz nacionalnih podatkov. Podroben seznam kazalnikov je naveden v oceni učinka.

²⁵ SWD(2017) 205 final, str. 25.

da pri fizičnih osebah, ki zaposlujejo delavce v gospodinjstvu, ne uporabljajo pravic do zahtevanja nove oblike zaposlitve in do brezplačnega obveznega usposabljanja ter ugodnih domnev v primeru manjkajočih informacij.

Direktiva 2009/13/ES o izvajanju sporazuma socialnih partnerjev o Konvenciji o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006 ter o spremembi Direktive 1999/63/ES in Direktiva (EU) 2017/159 o izvajanju sporazuma socialnih partnerjev o Konvenciji o delu na področju ribolova vsebujeta posebne določbe glede pogodb o zaposlitvi pomorščakov in pogodb o delu ribičev. Zato je v odstavku 7 člena 1 pojasnjeno, da se Poglavje II predlagane direktive uporablja brez poseganja v navedeni direktivi.

Člen 2 – Opredelitev pojmov

V tem členu so navedena merila za določitev statusa delavca za namene predlagane direktive. Ta merila temeljijo na sodni praksi Sodišča Evropske unije, kakor se je razvila od sodbe v zadevi Lawrie-Blum (C-66/85) in na katero se je nazadnje sklicevala sodba v zadevi Ruhrländlinik (C-216/15). Opredelitev takšnih meril je potrebna zaradi ugotovitev ocene v okviru programa REFIT, da se področje uporabe direktive o pisni izjavi med državami članicami razlikuje glede na njihove opredelitve pojmov „zaposleni“, „delovno razmerje“ in „pogodba o zaposlitvi“²⁶ ter bi lahko izključevalo vse večje število delavcev z nestandardnimi oblikami zaposlitve, kot so delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice in platformni delavci. Predlagana direktiva bi se za takšne delavce uporabljala, če izpolnjujejo zgoraj navedena merila²⁷.

Poglavje II – Informacije o delovnem razmerju

Člen 3 – Obveznost zagotavljanja informacij

Ta določba ob upoštevanju rezultatov ocene v okviru programa REFIT²⁸ in prispevkov socialnih partnerjev posodablja minimalne zahteve glede informacij iz člena 2 direktive o pisni izjavi, tako da uvaja nove elemente glede:

- trajanja in pogojev poskusne dobe (člen 3(2)(f));
- pravice do usposabljanja (člen 3(2)(g));
- ureditev nadurnega dela in pripadajočega plačila ob upoštevanju sodbe Sodišča Evropske unije v zadevi Lange (C-350/99), ki določa, da takšna informacija spada med „bistvene sestavine delovnega razmerja“, o katerih mora biti delavec obveščen v pisni izjavi (člen 3(2)(k));
- ključnih informacij o določitvi spremenljivega urnika dela, da se upošteva vse večja razširjenost takšnih vrst organizacije dela, kot so pogodbe o občasnem delu ali o delu brez določenega obsega delovnih ur ali delo v sodelovalnem gospodarstvu (člen 3(2)(l));
- informacij o sistemih socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov (člen (3)(2)(n)).

²⁶ SWD(2017) 205 final, str. 21 in 25 ter opomba 50.

²⁷ Glej tudi Sporočilo Komisije „Evropska agenda za sodelovalno gospodarstvo“, COM(2016) 356 final, oddelek 2.4.

²⁸ SWD(2017) 205 final, str. 24.

Poleg tega so bile posodobljene zahteve glede informacij o kraju opravljanja dela (člen 3(2)(b)), da se omogočijo oblike, kot je platformno delo, pri katerem delodajalec ne določi kraja opravljanja dela, in dodan je bil postopek za prenehanje delovnega razmerja (člen 3(2)(i)).

Člen 4 – Čas in način zagotavljanja informacij

Odstavek 1 trenutni časovni okvir največ dveh mesecev za zagotovitev pisne izjave iz člena 3 Direktive 91/533/EGS nadomešča s prvim dnevom delovnega razmerja v skladu z zgoraj navedenim načelom 7 evropskega stebra socialnih pravic. Določa še, da se izjava lahko zagotovi elektronsko.

Zaradi zmanjšanja bremena za delodajalce in v skladu s priporočilom ocene v okviru programa REFIT²⁹ se v odstavkih 2 in 3 od držav članic zahteva, da pripravijo predloge in modele za pisno izjavo ter dajo delodajalcem v dostopni obliki na voljo informacije o nacionalnih zakonih ali predpisih in relevantnih kolektivnih pogodbah.

Člen 5 – Sprememba delovnega razmerja

Ta določba posodablja člen 5 („Spreminjanje vsebine pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja“) Direktive 91/533/EGS zaradi uvedbe zahteve, da se morajo vse spremembe delovnih pogojev, sporočenih na podlagi člena 3 predlagane direktive, ali informacij, zagotovljenih na podlagi člena 6 predlagane direktive, posredovati najpozneje na dan, ko začnejo učinkovati, in ne najpozneje dva meseca po tem, kot je določeno v veljavni direktivi.

Člen 6 – Dodatne informacije za delavce, ki so napoteni ali poslani v tujino

Ta določba posodablja člen 4 („Napoteni delavci v tujino“) Direktive 91/533/EGS zaradi uskladitve z ustreznimi določbami Direktive 96/71/ES o napoteni delavci in povezane Direktive 2014/67/EU o izvrševanju. Zaradi omejitve bremena za delodajalce se obveznosti iz tega člena uporabljajo samo, če obdobje dela v tujini traja več kot štiri zaporedne tedne, razen če države članice izrecno določijo drugače. Informacije, ki se zagotovijo pred prvim odhodom, lahko pokrivajo več združenih delovnih nalog in se lahko v primeru spremembe naknadno spremenijo.

Poglavje III – Minimalne zahteve glede delovnih pogojev

Člen 7 – Najdaljše trajanje poskusne dobe

V skladu s to določbo kakršna koli poskusna doba lahko traja največ šest mesecev, razen če daljše trajanje upravičuje vrsta zaposlitve, kot je na primer vodstveni položaj, ali je to v interesu delavca, na primer podaljšanje po dolgotrajni bolezni.

Ta določba odraža točko (d) načela 5 evropskega stebra socialnih pravic: „5(d): Poskusne dobe ne bi smele trajati nerazumno dolgo.“

Člen 8 – Vzporedna zaposlitev

²⁹ SWD(2017) 205 final, str. 29.

Ta člen določa, da delodajalec nobenemu delavcu ne sme prepovedati nastopa druge zaposlitve (t. i. klavzule o ekskluzivnosti ali nezdržljivosti), razen če to upravičujejo legitimni razlogi, kot je varovanje poslovnih skrivnosti ali preprečevanje navzkrižij interesov.

Člen 9 – Minimalna predvidljivost dela

Ta člen določa, da v primeru, ko je delavčev urnik dela spremenljiv ter časovni raspored delovnih nalog določa delodajalec (in ne delavec), velja naslednje:

(a) delodajalec mora take delavce obvestiti o urah in dnevih, v katerih se od njih lahko zahteva opravljanje dela. Delavci bi tako lahko čas zunaj teh referenčnih ur/dni porabili za drugo zaposlitev, izobraževanje ali obveznosti oskrbe. Delavci lahko privolijo v delo zunaj referenčnih ur in dni, vendar se tega od njih ne sme zahtevati in jim ne sme škodovati, če ga zavrnejo (glej člen 16);

(b) od delavcev se ne sme zahtevati opravljanje dela, če od delodajalca ne dobijo razumnega vnaprejšnjega obvestila, vnaprej določenega v pisni izjavi. Vanj lahko privolijo, vendar jim ne sme škodovati, če ga zavrnejo (glej člen 16). Opredelitev razumnega vnaprejšnjega obvestila se med sektorji razlikuje.

Te določbe se ne uporabljajo v primerih, ko delodajalec določi nalogo, ki jo je treba izvesti, delavec pa lahko določi čas, ko bo to nalogo izvedel.

Člen 10 – Prehod na drugo obliko zaposlitve

Ta člen določa, da bodo delavci lahko zahtevali varnejšo in predvidljivejšo obliko zaposlitve, če bo na voljo, na primer delavci, ki bi želeli prehod na delovno razmerje s polnim delovnim časom ali delovno razmerje z večjim številom zajamčenih plačanih ur ali manj spremenljiv urnik dela. Delodajalci morajo odgovoriti pisno.

Rok za odgovor delodajalca bodo trije meseci v primeru fizičnih oseb ter mikro, malih ali srednjih podjetij in en mesec v primeru večjih podjetij, da se zmanjša breme za manjša podjetja, ki morda nimajo enakega dostopa do posebnih služb za upravljanje človeških virov. Poleg tega bi lahko delodajalec, ki je fizična oseba ali mikro, malo ali srednje podjetje, na naknadne zahteve istega delavca odgovoril ustno, če utemeljitev odgovora ostaja nespremenjena.

Ta določba odraža točko (a) načela 5 evropskega stebra socialnih pravic: „Spodbuja se prehod k zaposlitvam za nedoločen čas.“

Člen 11 – Usposabljanje

Ta določba zagotavlja, da delodajalci delavcem usposabljanje, ki ga morajo ponuditi na podlagi zakonodaje Unije ali nacionalne zakonodaje ali kolektivnih pogodb in ki delavcem omogoča opravljanje dela, zagotovijo brezplačno.

Poglavje IV – Kolektivne pogodbe

Člen 12 – Kolektivne pogodbe

Ta določba omogoča spreminjanje minimalnih standardov, določenih v členih od 7 do 11 (tj. stvarnih pravic, ne pa svežnja informacij), s kolektivnimi pogodbami, ki jih socialni partnerji

sklenejo v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. Splošna stopnja varstva delavcev ne sme biti nižja od tiste, ki je skupno določena v členih od 7 do 11.

Poglavje V – Horizontalne določbe

Člen 13 – Skladnost

Ta določba, tako kot tudi členi od 16 do 18, sledi istemu pristopu, kot ga je sozakonodajalec uporabil v Direktivi 2006/54/ES, Direktivi 2000/43/ES in Direktivi 2000/78/ES.

V skladu s členom 13 morajo države članice zagotoviti, da se v individualne ali kolektivne pogodbe, notranja pravila podjetij in kakršne koli druge ureditve vnesejo potrebne spremembe za njihovo usklajitev z določbami predlagane direktive. Ta obveznost ne zadeva sprememb minimalnih standardov iz členov od 7 do 11, ki so določene v skladu s členom 12.

Člen 14 – Pravna domneva in mehanizem zgodnjega reševanja sporov

Ta člen na podlagi dobre prakse med državami članicami določa dve možnosti pravnega varstva v primeru nezagotovitve vseh ali dela informacij iz člena 3, bodisi:

- uporabo ugodnih domnev sorazmerno z manjkajočimi informacijami, kar zajema vsaj domnevo o delovnem razmerju za nedoločen čas, če ni informacije o trajanju delovnega razmerja, domnevo o delovnem mestu za polni delovni čas, če ni informacije o zjamčenih plačanih urah, ter domnevo, da ni poskusne dobe, če ni informacije o obstoju ali trajanju poskusne dobe; ali
- dostop do upravnega postopka, na podlagi katerega je pristojni organ (ki je lahko obstoječ organ, na primer inšpektorat za delo ali sodni organ) pooblaščen, da ugotovi dejstva zadeve, delodajalcu odredi predložitev manjkajočih informacij in naloži sankcijo, če delodajalec tega ne stori.

Ta določba odpravlja pomanjkljivosti v obstoječih mehanizmih, opredeljene v oceni v okviru programa REFIT, s katero je bilo ugotovljeno, da so sistemi pravnih sredstev, ki temeljijo na odškodninskih zahtevkih, manj učinkoviti od tistih, ki temeljijo na drugih oblikah kazni, kot so pavšalni zneski³⁰.

Da se prepreči breme uradnih postopkov pravnega varstva v primerih, ko se lahko nepravilne ali manjkajoče informacije enostavno popravijo oz. predložijo, je treba o opustitvi informacij najprej obvestiti delodajalca, ki ima na voljo 15 dni za predložitev manjkajočih informacij.

Člen 15 – Pravica do pravnega sredstva

Ta določba uvaja načelo, da morajo države članice poskrbeti, da nacionalni pravni sistemi zagotavljajo dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega sredstva in, kjer je ustrezno, odškodnine, če so kršene pravice, ki jih določa predlagana direktiva. Odraža načelo 7 evropskega stebra socialnih pravic.

Člen 16 – Varstvo pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

³⁰ SWD(2017) 205 final, str. 26.

V skladu s to določbo morajo države članice delavcem, ki se pritožijo zaradi kršitve določb, sprejetih v skladu s to direktivo, zagotoviti ustrezno sodno varstvo pred škodljivim ravnanjem ali posledicami s strani delodajalca.

Člen 17 – Varstvo pred odpovedjo in dokazno breme

Če delavec meni, da je bil odpuščen ali da je utrpel enakovredno škodo (na primer delavcu na zahtevo se ne dodeljuje več dela) zaradi uveljavljanja ali uživanja pravic iz te direktive ter lahko izkaže dejstva, ki to trditev podpirajo, mora v skladu s to določbo delodajalec dokazati, da je odpoved ali očitano škodljivo ravnanje temeljilo na drugih objektivnih razlogih.

Člen 18 – Kazni

Države članice morajo v skladu s to določbo zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive ter zagotoviti njihovo uporabo.

Poglavje VI – Končne določbe

Člen 19 – Ugodnejše določbe

To je standardna določba, ki državam članicam omogoča zagotavljanje višje ravni varstva od tistega, ki ga jamči predlagana direktiva, in preprečuje njeno uporabo za znižanje obstoječih standardov na istih področjih.

Člen 20 – Izvajanje

Ta določba določa najdaljše obdobje, ki ga imajo države članice na voljo, da Direktivo prenesejo v nacionalno zakonodajo in Komisiji sporočijo zadevna besedila. To obdobje je dve leti po datumu začetka veljavnosti. Poleg tega poudarja, da lahko države članice na podlagi člena 153(3) PDEU socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive, kadar socialni partnerji to zahtevajo in če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki jih nalaga ta direktiva.

Člen 21 – Prehodne ureditve

Ta člen določa prehod med Direktivo 91/533/EGS in začetkom veljavnosti predlagane direktive.

Člen 22 – Pregled s strani Komisije

To je standardna določba, ki Komisiji nalaga obveznost, da sozakonodajalcu poroča o uporabi te direktive, vključno z oceno morebitne potrebe po njeni reviziji in posodobitvi.

Člen 23 – Razveljavitev

Ta določba določa datum razveljavitve Direktive 91/533/EGS in navaja, da se vsi sklici na razveljavljeno direktivo štejejo za sklice na novo direktivo.

Člen 24 – Začetek veljavnosti in člen 25 – Naslovniki

To sta standardni določbi, ki navajata, da bo Direktiva začela veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije* in da je naslovljena na države članice.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji**

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(1)(b) in (2)(b) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo, ter do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.
- (2) Načelo 7 evropskega stebra socialnih pravic, razglašena 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz zaposlitvenega razmerja, vključno o poskusni dobi, ter pravico do dostopa do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter, v primeru neupravičene odpustitve, do odškodnine, vključno s primernim nadomestilom. Načelo 5 določa, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje zaposlitvenega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi razmerami, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem, da se preprečujejo zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi, da poskusne dobe ne bi smele trajati nerazumno dolgo ter da se spodbuja prehod k zaposlitvam za nedoločen čas.
- (3) Od sprejetja Direktive Sveta 91/533/EGS³ so se trgi dela korenito spremenili, saj so se z demografskim razvojem in digitalizacijo pojavile nove oblike zaposlitve, ki prispevajo k ustvarjanju delovnih mest in rasti trga dela. Nove oblike zaposlitve pogosto niso tako redne ali stabilne kot tradicionalna delovna razmerja, za zadevne delavce pa so tudi manj predvidljive, kar ustvarja negotovost glede pravic in socialne zaščite, ki se zanje uporabljajo. V tem spreminjajočem se svetu dela je zato še bolj potrebno, da so delavci v celoti obveščeni o bistvenih delovnih pogojih, pri čemer bi to

¹ UL C , , str. .

² UL C , , str. .

³ Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L 288, 18.10.1991, str. 32).

obveščanje moralo biti pravočasno in v pisni obliki. Da bi se ustrezno zajel razvoj novih oblik zaposlitve, bi bilo treba delavcem v Uniji zagotoviti vrsto novih minimalnih pravic, katerih namen bi moralo biti spodbujanje varnosti in predvidljivosti delovnih razmerij, ob tem pa bi se morala dosegati navzgor usmerjena konvergenca med državami članicami in ohranjati prilagodljivost trga dela.

- (4) Na podlagi Direktive 91/533/EGS ima večina delavcev v Uniji pravico do pisnih informacij o svojih delovnih pogojih. Vendar Direktiva 91/533/EGS ne zajema vseh delavcev v Uniji. Poleg tega so se zaradi razvoja na trgu dela od leta 1991 pojavile vrzeli v varstvu pri novih oblikah zaposlitve.
- (5) Na ravni Unije bi zato bilo treba določiti minimalne zahteve glede informacij o bistvenih vidikih delovnega razmerja in glede delovnih pogojev, ki se uporabljajo za vse delavce, da se vsem delavcem v Uniji zagotovi ustrezna raven preglednosti in predvidljivosti v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji.
- (6) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o izboljšanju področja uporabe in učinkovitosti Direktive 91/533/EGS ter o razširitvi njenih ciljev, da bi se vključile nove pravice delavcev. Pri tem socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o navedenih vprašanjih. Vendar so rezultati odprtih javnih posvetovanj, ki so se opravila, da bi se pridobila mnenja različnih zainteresiranih strani in državljanov, potrdili, da je treba na tem področju ukrepati na ravni Unije ter posodobiti in prilagoditi obstoječi pravni okvir.
- (7) Za učinkovitost pravic, ki jih zagotavlja pravo Unije, bi bilo treba posodobiti osebno področje uporabe Direktive 91/533/EGS. Sodišče Evropske unije je v svoji sodni praksi vzpostavilo merila za določitev statusa delavca⁴, ki so primerna za določitev osebnega področja uporabe te direktive. Opredelitev delavca v členu 2(1) temelji na teh merilih. Merila zagotavljajo enotno izvajanje osebnega področja uporabe Direktive, obenem pa nacionalnim organom in sodiščem prepuščajo uporabo glede na specifične okoliščine. Delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, pripravniki in vajenci bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, če izpolnjujejo navedena merila.
- (8) Ker je zaradi odstopanj, ki jih države članice uporabljajo na podlagi člena 1 Direktive 91/533/EGS, vse več delavcev izključenih iz področja uporabe navedene direktive, je treba ta odstopanja nadomestiti z možnostjo, da države članice določb Direktive ne uporabijo pri delovnem razmerju za skupno 8 ur ali manj v enomesečnem referenčnem obdobju. Navedeno odstopanje ne vpliva na opredelitev delavca iz člena 2(1).
- (9) Zaradi nepredvidljivosti dela na zahtevo, vključno s pogodbami o delu brez določenega obsega delovnih ur, se odstopanje 8 ur na mesec ne bi smelo uporabljati pri delovnih razmerjih, pri katerih pred nastopom zaposlitve ni določenega zjamčenega obsega plačanega dela.
- (10) Funkcije in pristojnosti delodajalca lahko v praksi prevzamejo različne fizične ali pravne osebe. Države članice bi morale še naprej imeti možnost, da natančneje določijo osebe, ki se štejejo za v celoti ali delno odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalcev iz te direktive, če so vse navedene obveznosti izpolnjene. Države članice

⁴ Sodba z dne 3. julija 1986, Deborah Lawrie-Blum, zadeva 66/85; Sodba z dne 14. oktobra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, zadeva C-428/09; Sodba z dne 9. julija 2015, Balkaya, zadeva C-229/14; Sodba z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten, zadeva C-413/13 in Sodba z dne 17. novembra 2016, Ruhrlandklinik, zadeva C-216/15.

bi morale imeti tudi možnost, da se odločijo, da izpolnjevanje teh obveznosti v celoti ali delno naložijo fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju. Državam članicam bi bilo treba omogočiti, da določijo posebna pravila, da posameznike v vlogi delodajalcev delavcev v gospodinjstvu izključijo iz obveznosti preučitve zahteve za drugo obliko zaposlitve in odgovora na to zahtevo, zagotovitve obveznega brezplačnega usposabljanja ter kritja v okviru mehanizma pravnih sredstev na podlagi ugodnih domnev v primeru manjkajočih informacij v pisni izjavi.

- (11) Z Direktivo 91/533/EGS je bil uveden minimalni seznam bistvenih sestavin, o katerih je delavce treba pisno obvestiti. Zaradi razvoja na trgu dela in zlasti porasta nestandardnih oblik zaposlitve je navedeni seznam treba prilagoditi.
- (12) Informacije o delovnem času bi morale biti usklajene z določbami Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁵ ter vključevati informacije o odmorih, dnevnem počitku, tedenskem počitku in trajanju plačanega dopusta.
- (13) Informacije o pripadajočem plačilu za delo bi morale zajemati vse sestavine plačila, vključno s prispevki v denarju ali naravi, ki jih delavec neposredno ali posredno prejema za svoje delo. Zagotavljanje takšnih informacij ne bi smelo posegati v svobodo delodajalcev, da zagotavljajo dodatne sestavine plačila, kot so enkratna plačila. Dejstvo, da sestavine plačila, ki so obvezne na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe, niso bile vključene v navedene informacije, ne bi smel biti vzrok, da se delavcu ne zagotovijo.
- (14) Če zaradi vrste zaposlitve fiksnega urnika dela ni mogoče določiti, bi morali delavci vedeti, kako se bo njihov urnik dela določal, vključno s časovnimi obdobji, v katerih se od njih lahko zahteva opravljanje dela, in minimalnim rokom vnaprejšnjega obvestila, ki bi ga morali prejeti.
- (15) Informacije o sistemih socialne varnosti bi morale po potrebi zajemati nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, materinska in enakovredna nadomestila, starševska nadomestila, očetovska nadomestila, starostne pokojnine, invalidske pokojnine, vdovske in družinske pokojnine, nadomestila za brezposelnost, predčasne pokojnine ali družinske prejemke. Informacije o zaščiti, povezani s socialno varnostjo, ki jo zagotavlja delodajalec, bi morale po potrebi vključevati kritje v okviru sistemov dodatnega pokojninskega zavarovanja v smislu Direktive Sveta 98/49/ES⁶ in Direktive 2014/50/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁷.
- (16) Delavci bi morali imeti pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Zadevne informacije bi torej morali prejeti najpozneje prvi dan zaposlitve.
- (17) Za pomoč delodajalcem pri zagotavljanju pravočasnih informacij bi morale države članice poskrbeti za razpoložljivost predlog na nacionalni ravni, vključno z relevantnimi in dovolj celovitimi informacijami o pravnem okviru, ki se uporablja. Nacionalni organi in socialni partnerji lahko te predloge nadalje razvijejo na sektorski ali lokalni ravni.

⁵ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

⁶ Direktiva Sveta 98/49/ES z dne 29. junija 1998 o zaščiti pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlenih in samozaposlenih oseb, ki se gibljejo v Skupnosti (UL L 209, 25.7.1998, str. 46).

⁷ Direktiva 2014/50/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o minimalnih zahtevah za povečanje mobilnosti delavcev med državami članicami z izboljšanjem pridobivanja in ohranjanja pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja (UL L 128, 30.4.2014, str. 1).

- (18) Delavci, ki so napoteni ali poslani v tujino, bi morali prejeti dodatne informacije, ki ustrezajo njihovim okoliščinam. Pri zaporednih delovnih nalogah v več državah članicah ali tretjih državah, na primer pri mednarodnem cestnem prometu, se naveden informacije lahko združijo za več nalog pred prvim odhodom in v primeru spremembe naknadno spremenijo. Kadar se štejejo za napotene delavce v smislu Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES⁸, bi morali biti obveščeni tudi o enotnem nacionalnem spletnem mestu, razvitem s strani države članice gostiteljice, kjer bodo našli relevantne informacije o delovnih pogojih, ki se uporabljajo za njihove okoliščine. Razen če države članice določijo drugače, se te obveznosti uporabljajo, če obdobje dela v tujini traja več kot štiri zaporedne tedne.
- (19) Poskusna doba delodajalcem omogoča, da preverijo, ali so delavci primerni za delovno mesto, na katero so bili zaposleni, pri čemer jim zagotavljajo podporo in usposabljanje. V poskusni dobi je varstvo pred odpovedjo lahko zmanjšano. Vstopa na trg dela ali prehoda na novo delovno mesto ne bi smela spremljati dolga negotovost. Kot določa evropski steber socialnih pravic, poskusne dobe torej ne bi smele trajati nerazumno dolgo. Precejšnje število držav članic je splošno najdaljše trajanje poskusne dobe določilo med tremi in šestimi meseci, kar bi se moralo šteti za razumno. Poskusna doba je lahko daljša od šestih mesecev, kadar to upravičuje vrsta zaposlitve, na primer pri vodstvenih položajih, ali kadar je to v interesu delavca, na primer v primeru dolge bolezni ali v okviru posebnih ukrepov za spodbujanje stalnih zaposlitev, zlasti za mlade delavce.
- (20) Delodajalci delavcem ne bi smeli prepovedati zaposlitve pri drugih delodajalcih zunaj časa opravljanja dela zanje, in sicer v okviru omejitev iz Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁹. Klavzule o nezdržljivosti, ki se razumejo kot omejitve opravljanja dela za specifične kategorije delodajalcev, so lahko potrebne iz objektivnih razlogov, kot sta varovanje poslovnih skrivnosti ali preprečevanje navzkrižij interesov.
- (21) Delavci, katerih urnik dela je večinoma spremenljiv, bi morali imeti koristi od minimalne predvidljivosti dela, kadar urnik dela večinoma določa delodajalec, bodisi neposredno – na primer tako, da dodeljuje delovne naloge – bodisi posredno – na primer tako, da od delavca zahteva, da odgovarja na zahteve strank.
- (22) Referenčne ure in dnevi, ki se razumejo kot časovna obdobja, v katerih se lahko opravlja delo na zahtevo delodajalca, bi morali biti pisno določeni ob začetku delovnega razmerja.
- (23) Razumen minimalni rok vnaprejšnjega obvestila, ki se razume kot časovno obdobje med trenutkom, ko je delavec obveščen o novi delovni nalogi, in trenutkom, ko se naloga začne, je še ena potrebna sestavina predvidljivosti dela v delovnih razmerjih, pri katerih je urnik dela spremenljiv ali ga večinoma določa delodajalec. Ob zagotavljanju ustreznega varstva delavcev se lahko dolžina roka vnaprejšnjega obvestila spreminja v skladu s potrebami sektorjev. Uporablja se brez poseganja v Direktivo 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹⁰.

⁸ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).

⁹ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

¹⁰ Direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu (UL L 80, 23.3.2002, str. 35).

- (24) Delavci bi morali imeti možnost, da delovno nalogo brez škodljivih posledic odklonijo, če naj bi se ta opravljala zunaj referenčnih ur in dni ali če delavec o njej ni bil obveščen v minimalnem roku vnaprejšnjega obvestila. Delavci bi morali imeti prav tako možnost, da delovno nalogo sprejmejo, če tako želijo.
- (25) Spodbujati bi bilo treba prehod na varnejše oblike zaposlitve, kadar imajo delodajalci možnost delavcem z nestandardnimi oblikami zaposlitve ponuditi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas ali za nedoločen čas. Delavcem bi moralo biti omogočeno zahtevati drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo, ter od delodajalca prejeti pisni odgovor, ki upošteva potrebe delodajalca in delavca.
- (26) Kadar morajo delodajalci delavcem na podlagi zakonodaje ali kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki delavcem omogoča opravljanje dela, za katero so zaposleni, je pomembno zagotoviti, da se tako usposabljanje zagotovi za vse enako, vključno s tistimi z nestandardnimi oblikami zaposlitve. Stroški takega usposabljanja ne bi smeli biti zaračunani delavcu niti zadržani ali odtegnjeni od njegovega plačila za delo.
- (27) Socialni partnerji lahko presodijo, da so v specifičnih sektorjih ali okoliščinah za doseganje namena te direktive primernejše določbe, ki se razlikujejo od minimalnih standardov iz Poglavlja III te direktive. Države članice bi zato morale imeti možnost, da socialnim partnerjem dovolijo sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi spremenijo določbe iz navedenega poglavja, če se pri tem splošna raven varstva delavcev ne zniža.
- (28) Rezultati posvetovanja o evropskem stebru socialnih pravic so pokazali, da je treba za večjo učinkovitost delovnega prava Unije okrepiti njegovo izvrševanje. Ocena Direktive 91/533/EGS v okviru programa REFIT¹¹ je potrdila, da bi okrepljeni mehanizmi izvrševanja lahko povečali njeno učinkovitost. Pokazala je, da so sistemi pravnih sredstev, ki temeljijo zgolj na odškodninskih zahtevkih, manj učinkoviti od sistemov, ki za delodajalce, ki ne izdajo pisnih izjav, predvidevajo tudi sankcije (na primer pavšalne zneske ali odvzem dovoljenj). Pri oceni se je potrdilo tudi, da zaposleni med delovnim razmerjem pravna sredstva uporabljajo le redko, kar ogroža cilj predložitve pisne izjave, da so delavci obveščeni o bistvenih sestavinah svojega delovnega razmerja. Zato je treba uvesti določbe o izvrševanju, ki zagotavljajo uporabo bodisi ugodnih domnev, kadar informacije o delovnem razmerju niso predložene, bodisi upravnega postopka, po katerem se od delodajalca lahko zahteva, da predloži manjkajoče informacije, in se mu naloži sankcija, če tega ne naredi. Za navedeno pravno sredstvo bi moral veljati postopek, po katerem je delodajalec obveščen o manjkajočih informacijah in ima na voljo 15 dni za predložitev popolnih in pravih informacij.
- (29) Od sprejetja Direktive 91/533/EGS je bil v okviru socialnega pravnega reda v Uniji sprejet obsežen sistem določb o izvrševanju, zlasti na področju preprečevanja diskriminacije in enakih možnosti, zato bi bilo treba elemente navedenega sistema uporabiti v tej direktivi, da se zagotovi, da imajo delavci v skladu z načelom 7 evropskega stebra socialnih pravic dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega sredstva, vključno z ustrezno odškodnino.
- (30) Konkretnije, glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi bilo treba delavcem tako varstvo še naprej zagotavljati, tudi po prenehanju delovnega

¹¹ SWD(2017) 205 final, str. 26.

razmerja, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic, ki jih ima delavec na podlagi te direktive.

- (31) Za učinkovito izvajanje te direktive je potrebno ustrezno sodno in upravno varstvo pred kakršnim koli škodljivim ravnanjem zaradi poskusa uveljavljanja pravic iz te direktive, kakršne koli pritožbe pri delodajalcu ali kakršnega koli sodnega ali upravnega postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s to direktivo.
- (32) Delavcem, ki uveljavljajo pravice iz te direktive, bi bilo treba zagotavljati varstvo pred odpovedjo ali enakovredno škodo (na primer delavcu na zahtevo, ki se mu delo ne dodeljuje več) ali kakršnimi koli pripravami na morebitno odpoved, ker so skušali take pravice uveljaviti. Kadar delavci menijo, da so bili odpuščeni ali so utrpeli enakovredno škodo iz navedenih razlogov, bi morali imeti delavci in pristojni organi možnost, da od delodajalca zahtevajo, da odpoved ali enakovreden ukrep ustrezno utemelji.
- (33) Dokazno breme, da do odpovedi ali enakovredne škode ni prišlo iz razlogov, povezanih z uveljavljanjem pravic delavcev iz te direktive, bi morali nositi delodajalci, kadar delavci pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom iz takih razlogov.
- (34) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive.
- (35) Ker ciljev te direktive države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi potrebe po vzpostavitvi skupnih minimalnih zahtev lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (36) Ta direktiva določa minimalne zahteve in ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic iz obstoječe nacionalne zakonodaje ali zakonodaje Unije na tem področju in ne more biti veljavna podlaga za znižanje splošne ravni varstva, ki se delavcem zagotavlja na področju, ki ga zajema ta direktiva.
- (37) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem in upravnemu bremenu, rezultate takih ocen pa objavijo.
- (38) Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.
- (39) Ker ta direktiva uvaja znatne spremembe na ravni namena, področja uporabe in vsebine, sprememba Direktive 91/533/EGS ne bi bila ustrezna. Direktivo 91/533/EGS bi bilo zato treba razveljaviti.

- (40) V skladu s Skupnimi političnimi izjavami z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih¹² so se države članice zavezale, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile en ali več dokumentov, ki pojasnjujejo razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov o prenosu. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičeno –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Poglavje I

Splošne določbe

Člen 1

Namen, predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem varnejše in predvidljivejše zaposlitve ob hkratnem zagotavljanju prilagodljivosti trga dela.
2. Ta direktiva določa minimalne pravice, ki se uporabljajo za vse delavce v Uniji.
3. Države članice se lahko odločijo, da se obveznosti iz te direktive ne uporabljajo za delavce, ki so v delovnem razmerju za skupno 8 ur ali manj v enomesečnem referenčnem obdobju. V navedeno osemurno obdobje se vštevata čas dela pri vseh delodajalcih, ki tvorijo isto podjetje, skupino ali subjekt oziroma takemu podjetju, skupini ali subjektu pripadajo.
4. Odstavek 3 se ne uporablja za delovno razmerje, pri katerem pred nastopom zaposlitve ni vnaprej določenega zajamčenega obsega plačanega dela.
5. Države članice lahko določijo, katere osebe so odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalcev iz te direktive, če so vse navedene obveznosti izpolnjene. Odločijo se lahko tudi, da izpolnjevanje teh obveznosti v celoti ali delno naložijo fizični ali pravni osebi, ki ni stranka v delovnem razmerju. Ta odstavek ne posega v Direktivo 2008/104/ES.
6. Države članice se lahko odločijo, da se obveznosti iz členov 10 in 11 ter člena 14(a) ne uporabljajo za fizične osebe, ki pripadajo gospodinjstvu, v katerem se delo zanj opravlja.
7. Poglavje II te direktive se za pomorščake in ribiče uporablja brez poseganja v Direktivo Sveta 2009/13/ES oziroma Direktivo Sveta (EU) 2017/159.

Člen 2

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
 - (a) „delavec“ pomeni fizično osebo, ki za določeno časovno obdobje proti plačilu opravlja storitve za drugo osebo in pod njenim vodstvom;

¹² UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

- (b) „delodajalec“ pomeni eno ali več fizičnih ali pravnih oseb, ki so neposredno ali posredno stranke v delovnem razmerju z delavcem;
 - (c) „delovno razmerje“ pomeni delovno razmerje med delavci in delodajalci v skladu z zgornjo opredelitvijo;
 - (d) „urnik dela“ pomeni urnik z opredeljenimi urami in dnevi, ko se opravljanje dela začne in konča;
 - (e) „referenčne ure in dnevi“ pomeni časovna obdobja v opredeljenih dnevih, v katerih lahko poteka delo na zahtevo delodajalca.
2. V tej direktivi pojmi „mikropodjetje“, „malo podjetje“ in „srednje podjetje“ pomenijo isto kot v Priporočilu Komisije z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij¹³ ali v katerem koli poznejšem aktu, ki nadomešča navedeno priporočilo.

Poglavje II

Informacije o delovnem razmerju

Člen 3

Obveznost zagotavljanja informacij

1. Države članice zagotovijo, da se od delodajalcev zahteva, da delavcem zagotovijo informacije o bistvenih vidikih delovnega razmerja.
2. Informacije iz odstavka 1 vključujejo:
 - (a) identiteto strank v delovnem razmerju;
 - (b) kraj opravljanja dela; kadar ni stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela, načelo, da je delavec zaposlen na različnih krajih ali lahko samo določi kraj opravljanja dela, in statutarni sedež ali po potrebi sedež delodajalca;
 - (c) (i) naziv, zahtevnost, vrsto ali kategorijo dela, za katero je delavec zaposlen; ali

(ii) kratek popis delovnih nalog ali opis dela;
 - (d) datum začetka delovnega razmerja;
 - (e) v primeru delovnega razmerja za določen čas, datum prenehanja ali predvideni čas trajanja tega razmerja;
 - (f) trajanje in pogoje morebitne poskusne dobe;
 - (g) morebitno pravico do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec;
 - (h) trajanje plačanega dopusta, do katerega je delavec upravičen, ali, kadar tega ob zagotavljanju informacij ni mogoče določiti, postopke za dodeljevanje in določanje takega dopusta;

¹³ UL L 124, 20.5.2003, str. 36.

- (i) postopek, vključno z dolžino odpovednega roka, ki ga morata delodajalec in delavec upoštevati, če delovno razmerje preneha, ali kadar dolžine odpovednega roka v trenutku zagotavljanja informacij ni mogoče določiti, način določanja takega odpovednega roka;
 - (j) začetni osnovni znesek, morebitne druge sestavine, pogostost in način izplačevanja plačila za delo, do katerega je delavec upravičen;
 - (k) če je urnik dela v celoti ali večinoma nespremenljiv, dolžino delavčevega običajnega delovnega dne ali tedna ter morebitne ureditve nadurnega dela in pripadajočega plačila;
 - (l) če je urnik dela v celoti ali večinoma spremenljiv, načelo, da je urnik dela spremenljiv, obseg zajamčenih plačanih delovnih ur, plačilo za delo, opravljeno poleg zajamčenih ur, in če urnik dela v celoti ali večinoma določa delodajalec:
 - (i) referenčne ure in dneve, v katerih se od delavca lahko zahteva opravljanje dela;
 - (ii) minimalni rok vnaprejšnjega obvestila, ki ga delavec prejme pred začetkom delovne naloge;
 - (m) morebitne kolektivne pogodbe, ki urejajo delovne pogoje delavca; v primeru kolektivnih pogodb, sklenjenih zunaj podjetja s strani posebnih skupnih organov ali institucij, ime pristojnega organa ali skupne institucije, v okviru katere so bile pogodbe sklenjene;
 - (n) nosilce socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov, vezanih na delovno razmerje, in morebitno zaščito, povezano s socialno varnostjo, ki jo zagotavlja delodajalec.
3. Informacije iz odstavka 2(f) do (k) in (n) so lahko, kjer je to primerno, podane v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, ki urejajo zadevne točke.

Člen 4

Čas in način zagotavljanja informacij

1. Informacije iz člena 3(2) se delavcu zagotovijo individualno v obliki dokumenta najpozneje prvi dan delovnega razmerja. Navedeni dokument se lahko zagotovi in posreduje elektronsko, če je za delavca enostavno dostopen ter ga je mogoče shraniti in natisniti.
2. Države članice pripravijo predloge in modele za dokument iz odstavka 1 ter jih dajo na voljo delavcem in delodajalcem, in sicer tudi tako, da je do njih mogoče dostopati prek enotnega uradnega nacionalnega spletnega mesta in na druge ustrezne načine.
3. Države članice zagotovijo, da so informacije o zakonih in drugih predpisih ali kolektivnih pogodbah, ki urejajo veljavni pravni okvir, o katerih morajo delodajalci obvestiti delavce, vsesplošno in brezplačno na voljo na jasn, pregleden, celovit in enostavno dostopen način, na daljavo in z elektronskimi sredstvi, vključno prek obstoječih spletnih portalov, namenjenih državljanom in podjetjem Unije.

Člen 5

Sprememba delovnega razmerja

Države članice zagotovijo, da se kakršna koli sprememba vidikov delovnega razmerja iz člena 3(2) in dodatnih informacij za delavce, ki so napoteni ali poslani v tujino, iz člena 6 posreduje v obliki dokumenta, ki ga delodajalec delavcu predloži čim prej in najpozneje na dan, ko sprememba začne učinkovati.

Člen 6

Dodatne informacije za delavce, ki so napoteni ali poslani v tujino

1. Kadar se od delavca zahteva opravljanje dela v državi članici ali tretji državi, ki ni država članica, v kateri delavec običajno dela, države članice zagotovijo, da se mu dokument iz člena 4(1) zagotovi pred odhodom in da zajema vsaj naslednje dodatne informacije:
 - (a) državo ali države, kjer naj bi se delo v tujini opravljalo, in njegovo trajanje;
 - (b) valuto, v kateri se bo plačilo za delo izplačevalo;
 - (c) kjer je primerno, prejemke v denarju ali naravi, vezane na delovne naloge, kar v primeru napotениh delavcev v smislu Direktive 96/71/ES zajema posebne dodatke, ki sodijo k napotitvi, in ureditve za povračilo potnih stroškov in stroškov za nastanitev in hrano;
 - (d) kjer je primerno, pogoje, ki urejajo vrnitev delavca v izvorno državo.
2. Če je delavec, ki je poslan v tujino, napoteni delavec v smislu Direktive 96/71/ES, države članice zagotovijo, da je ta delavec poleg tega obveščen o:
 - (a) plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu z zakonodajo, ki se uporablja v državi članici gostiteljici;
 - (b) povezavi na uradna nacionalna spletna mesta, razvita s strani držav članic gostiteljic v skladu s členom 5(2) Direktive 2014/67/EU.
3. Informacije iz odstavkov 1(b) in 2(a) so lahko, kjer je to primerno, podane v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, ki urejajo zadevne točke.
4. Razen če države članice določijo drugače, se odstavka 1 in 2 ne uporabljata, če posamezno obdobje dela zunaj države članice, v kateri delavec običajno dela, traja štiri zaporedne teden ali manj.

Poglavje III

Minimalne zahteve glede delovnih pogojev

Člen 7

Najdaljše trajanje poskusne dobe

1. Kadar delovno razmerje vključuje poskusno dobo, države članice zagotovijo, da trajanje take poskusne dobe ne presega šest mesecev, vključno z morebitnim podaljšanjem.
2. Države članice lahko določijo daljšo poskusno dobo, kadar to upravičuje vrsta zaposlitve ali je to v interesu delavca.

Člen 8

Vzporedna zaposlitev

1. Države članice zagotovijo, da delodajalec delavcem ne prepove zaposlitve pri drugih delodajalcih zunaj urnika dela, določenega z navedenim delodajalcem.
2. Delodajalci pa lahko določijo pogoje nezdržljivosti, kadar take omejitve upravičujejo legitimni razlogi, kot sta varovanje poslovnih skrivnosti ali preprečevanje navzkrižij interesov.

Člen 9

Minimalna predvidljivost dela

Kadar je delavčev urnik dela v celoti ali večinoma spremenljiv ter ga v celoti ali večinoma določa delodajalec, države članice zagotovijo, da lahko delodajalec od delavca zahteva opravljanje dela samo:

- (a) če delo poteka v okviru vnaprej določenih referenčnih ur in referenčnih dni, pisno določenih ob začetku delovnega razmerja, v skladu s členom 3(2)(1)(i), ter
- (b) če delodajalec delavca v skladu s členom 3(2)(1)(ii) o delovni nalogi obvesti razumen čas vnaprej.

Člen 10

Prehod na drugo obliko zaposlitve

1. Države članice zagotovijo, da lahko delavci z vsaj šestmesečno delovno dobo pri istem delodajalcu zahtevajo obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, kadar je ta na voljo.
2. Delodajalec zagotovi pisni odgovor v enem mesecu od zahteve. V primeru fizičnih oseb v vlogi delodajalcev ter mikro, malih ali srednjih podjetij lahko države članice

navedeni rok podaljšajo za največ tri mesece in dovolijo ustni odgovor na naknadne podobne zahteve istega delavca, če utemeljitev odgovora glede položaja delavca ostaja nespremenjena.

Člen 11

Usposabljanje

Države članice zagotovijo, da se v primerih, ko morajo delodajalci delavcem na podlagi zakonodaje Unije ali nacionalne zakonodaje ali relevantnih kolektivnih pogodb zagotoviti usposabljanje, ki delavcem omogoča opravljanje dela, za katero so zaposleni, tako usposabljanje delavcu zagotovi brezplačno.

Poglavje IV

Kolektivne pogodbe

Člen 12

Kolektivne pogodbe

Države članice lahko socialnim partnerjem dovolijo, da sklepajo kolektivne pogodbe v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso, ki ob upoštevanju splošnega varstva delavcev določajo ureditve glede delovnih pogojev delavcev, drugačne od tistih v členih 7 do 11.

Poglavje V

Horizontalne določbe

Člen 13

Skladnost

Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se določbe v individualnih ali kolektivnih pogodbah, notranjih pravilih podjetij ali kakršnih koli drugih ureditvah, ki so v nasprotju s to direktivo, razglasijo za nične ali se spremenijo za uskladitev z določbami te direktive.

Člen 14

Pravna domneva in mehanizem zgodnjega reševanja sporov

Kadar delavec dokumentov iz člena 4(1), člena 5 ali člena 6 v celoti ali delno ni prejel pravočasno in delodajalec navedene opustitve ni popravil v 15 dneh od obvestila o njej, države članice zagotovijo, da se uporablja eden od naslednjih sistemov:

- (a) delavcu so v korist ugodne domneve, ki jih določi država članica. Kadar v zagotovljenih informacijah ni bilo informacij iz člena 3(2)(e), (f), (k) ali (l), ugodne domneve zajemajo domnevo, da ima delavec delovno razmerje za

nedoločen čas, da poskusne dobe ni oziroma da ima delavec delovno mesto za polni delovni čas. Delodajalci imajo možnost domneve izpodbijati ali

- (b) delavec ima možnost pravočasno vložiti pritožbo pri pristojnem organu. Če pristojni organ ugotovi, da je pritožba utemeljena, zadevnemu delodajalcu odredi, naj predloži manjkajoče informacije. Če delodajalec manjkajočih informacij ne predloži v 15 dneh po prejemu odredbe, lahko organ naloži ustrezno upravno sankcijo, tudi če je delovno razmerje prenehalo. Delodajalci imajo možnost vložiti upravno pritožbo zoper sklep o naložitvi sankcije. Države članice lahko za pristojne organe imenujejo obstoječe organe.

Člen 15

Pravica do pravnega sredstva

Države članice zagotovijo, da imajo delavci, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov in pravico do pravnega sredstva, vključno z ustrezno odškodnino, če so kršene pravice, ki jih imajo na podlagi te direktive.

Člen 16

Varstvo pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za varstvo delavcev, med drugim tudi delavcev, ki so predstavniki delavcev, pred vsakim škodljivim ravnanjem delodajalca ali škodljivimi posledicami zaradi pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali kakršnega koli sodnega postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 17

Varstvo pred odpovedjo in dokazno breme

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz te direktive.
2. Delavci, ki menijo, da so bili odpuščeni ali so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, lahko od delodajalca zahtevajo, da razloge za odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep ustrezno utemelji. Delodajalec navedene razloge zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora tožena stranka, kadar delavci iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi ali odpovedi enakovrednega ukrepa, dokazati, da vzrok za odpoved niso razlogi iz odstavka 1.
4. Države članice lahko ne glede na odstavek 3 sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so za tožnike ugodnejša.

5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali pristojnega organa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 18

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu s to direktivo, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo uporabo navedenih kazni. Kazni so učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Lahko so v obliki denarne kazni. Vključujejo lahko tudi plačilo odškodnine.

Poglavje VI

Končne določbe

Člen 19

Ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 20

Izvajanje

1. Države članice sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do [datum začetka veljavnosti + 2 leti] ali zagotovijo, da socialni partnerji sporazumno uvedejo zahtevane določbe, pri čemer morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki jih nalaga ta direktiva.

O tem takoj obvestijo Komisijo.

2. Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

Člen 21

Prehodne ureditve

Pravice in obveznosti iz te direktive se za obstoječa delovna razmerja uporabljajo od [datum začetka veljavnosti + 2 leti]. Vendar delodajalci zagotovijo ali dopolnijo dokumente iz člena 4(1) ter členov 5 in 6 zgolj na zahtevo delavca. Odsotnost take zahteve delavcem ne odvzema minimalnih pravic iz te direktive.

Člen 22

Pregled s strani Komisije

Komisija ob posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Unije ter ob upoštevanju vpliva na mala in srednja podjetja pregleda uporabo te direktive do [datum začetka veljavnosti + 8 let], da bi po potrebi predlagala potrebne spremembe.

Člen 23

Razveljavitev

Direktiva 91/533/EGS se razveljavi z učinkom od [datum začetka veljavnosti + 2 leti]. Sklicevanje na razveljavljeno direktivo se šteje kot sklicevanje na to direktivo.

Člen 24

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 25

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Za Svet