



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 22 december 2017
(OR. en)

16018/17

**Interinstitutionellt ärende:
2017/0355 (COD)**

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

FÖLJENOT

från:	Jordi AYET PUIGARNAU, direktör, för Europeiska kommissionens generalsekreterare
inkom den:	21 december 2017
till:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2017) 797 final
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

För delegationerna bifogas dokument – COM(2017) 797 final.

Bilaga: COM(2017) 797 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

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

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

Arbetsmarknaden har utvecklats avsevärt sedan man antog direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (*informationsdirektivet*). De senaste 25 åren har arbetsmarknaden blivit alltmer flexibel. Under 2016 avsåg en fjärdedel av alla anställningsavtal atypiska anställningsformer, och de senaste tio åren har mer än hälften av alla nya arbetstillfällen varit atypiska¹. Befolkningsutvecklingen har lett till större mångfald i den arbetande befolkningen, medan digitaliseringen har lett till att nya anställningsformer uppkommit. Den flexibilitet som följer av de nya anställningsformerna har varit en viktig drivkraft för nya arbetstillfällen och tillväxt. Sedan 2014 har mer än fem miljoner arbetstillfällen skapats, varav nästan 20 % i nya anställningsformer. De nya anställningsformernas förmåga att anpassas till förändringar i ekonomin har gjort det möjligt att utveckla nya affärsmodeller, bl.a. i delningsekonomin, och har gjort det möjligt för personer som tidigare varit utestängda att ta sig in på arbetsmarknaden. Sysselsättningen i EU är högre än någonsin: 236 miljoner män och kvinnor arbetar.

Utvecklingen har emellertid också lett till instabilitet och allt lägre förutsägbarhet i vissa anställningsförhållanden, framför allt för arbetstagare i de mest otrygga situationerna. En otillräcklig rättslig inramning kan leda till att arbetstagare i olika former av atypiska anställningsformer drabbas av otydliga eller oskäliga metoder och gör det svårt för dem att hävda sina rättigheter. Omkring 4–6 miljon arbetstagare kallas vid behov och tillfälligt, och många av dem får inte veta särskilt mycket om när och hur länge de ska arbeta. Upp till 1 miljoner personer har exklusivitetsklausuler, så att de inte får arbeta för en annan arbetsgivare². Bara en fjärdedel av de tidsbegränsat anställda får gå över till en fast anställning, och andelen ofrivilligt deltidsarbetande hade 2016 nått upp till omkring 28 %³. Mer flexibla arbetsformer kan skapa osäkerhet om vilka rättigheter som gäller⁴.

För att hantera detta problem har vissa medlemsstater infört nya bestämmelser, och arbetsmarknadens parter har utvecklat nya kollektivavtal, vilket leder till ett alltmer skiftande regelverk i EU som helhet. Detta kan leda till en situation med ökad konkurrens som bygger på att underskrida sociala normer, vilket får negativa följder även för arbetsgivarna som drabbas av ett ohållbart konkurrenstryck och för medlemsstaterna som går miste om skatteintäkter och sociala avgifter. Utmaningen består i att se till att de dynamiska och innovativa arbetsmarknader som ligger till grund för EU:s konkurrenskraft är utformade så att de skapar ett minimiskydd för alla arbetstagare, långsiktiga produktivitetsvinster för arbetsgivarna och konvergens i riktning mot bättre arbets- och levnadsvillkor i hela EU.

Detta initiativ är en av kommissionens viktigaste åtgärder i uppföljningen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som Europaparlamentet, rådet och kommissionen gemensamt

¹ Atypiska anställningsformer inbegriper tillsvidareanställning på deltid och tidsbegränsad anställning på heltid och deltid.

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

³ EU:s arbetskraftsundersökning (EU-28, 2016)

⁴ Kommissionens meddelande *En europeisk agenda för delningsekonomin* COM(2016)356 final.

lade fram vid det socialpolitiska toppmötet om rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017⁵. Denna pelare fungerar som en vägvisare mot förnyad konvergens uppåt i fråga om sociala normer mot bakgrund av de föränderliga villkoren i arbetslivet. Det här direktivet bidrar i första hand till genomförandet av pelarens princip nr 5 om trygg och anpassningsbar anställning och nr 7 om information om anställningsvillkor och skydd i händelse av uppsägning⁶. Detta initiativ tillkännagavs i ordförande Jean-Claude Junckers och förste vice ordförande Frans Timmermans avsiktsförklaring den 13 september 2017 och ingår i kommissionens arbetsprogram.

I det här förslaget behandlas två med varandra förbundna utmaningar. För det första framkom under kommissionens utvärdering av direktiv 91/533/EEG inom ramen för programmet om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (Refit-programmet)⁷ brister i direktivets personkrets och materiella tillämpningsområde, men det framkom också vägar för hur det kan förbättras. För det andra framkom under det offentliga samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁸ brister i EU:s nuvarande sociala regelverk till följd av den senaste utvecklingen på arbetsmarknaden. Detta framhölls också i Europaparlamentets resolution från januari 2017 om pelaren. Parlamentet ville att befintliga miniminormer skulle utvidgas till att omfatta nya former av anställningsförhållanden, förbättra genomförandet av EU:s lagstiftning, öka rättssäkerheten på hela den inre marknaden och förebygga diskriminering genom att komplettera befintlig EU-lagstiftning för att se till att varje arbetstagare får en grundläggande uppsättning lagstadgade rättigheter, oberoende av typ av anställningsavtal eller anställningsförhållande⁹. I Europaparlamentets resolution om arbetsvillkor och osäkra anställningar i juli 2017 uppmanas kommissionen att se över informationsdirektivet för att ta hänsyn till nya anställningsformer¹⁰. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén uppmärksammade i sina yttranden om pelaren bristerna i skyddet för arbetstagare och behovet av att agera på EU-nivå för att fastställa en ram för rättvisa arbetsvillkor och göra en avvägning mellan flexibilitet och trygghet¹¹.

Den 26 april 2017 respektive den 21 september 2017 inledde kommissionen två faser av samråd med arbetsmarknadens parter på EU-nivå om den eventuella inriktningen på och innehållet i unionens åtgärder enligt artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget)¹². Arbetsmarknadens parter inledde inte någon dialog i syfte att upprätta avtalsbundna relationer, inklusive avtal, om frågan i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. På grundval av synpunkterna i samrådet med arbetsmarknadens parter lägger kommissionen fram detta förslag till direktiv i enlighet med EUF-fördraget.

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

⁶ Princip nr 7: ”När anställningen börjar har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning”.

⁷ Refit-utvärdering av direktivet om skriftlig information (direktiv 91/533/EEG), SWD(2017) 205 final.

⁸ *Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Establishing a European Pillar of Social Rights*, SWD(2017)206 final.

⁹ Europaparlamentets resolution av den 19 januari 2017 om en europeisk pelare för sociala rättigheter.

¹⁰ Europaparlamentets resolution av den 4 juli 2017 om arbetsvillkor och osäkra anställningar.

¹¹ Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande SOC/542, 25 januari 2017. Regionkommitténs yttrande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter, 11 oktober 2017.

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

Det **allmänna målet** med förslaget till direktiv är att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt sörja för flexibilitet på arbetsmarknaden och bättre levnads- och arbetsvillkor.

De **särskilda mål** genom vilka det allmänna målet uttrycks är följande:

- 1) Förbättra arbetstagarnas tillgång till information om sina arbetsvillkor.
- 2) Förbättra arbetsvillkoren för alla arbetstagare, i synnerhet för dem i nya och atypiska anställningsformer, och samtidigt bevara anpassningsförmåga och innovation på arbetsmarknaden.
- 3) Förbättra efterlevnaden av normer för arbetsvillkor genom bättre tillämpning.
- 4) Öka tydligheten på arbetsmarknaden och undvika att införa alltför stora bördor på företag i alla storlekar.

Det föreslagna direktivet är avsett att ersätta informationsdirektivet med en ny rättsakt som garanterar tydlighet i fråga om arbetsvillkor för alla arbetstagare och slår fast nya materiella rättigheter för bättre förutsägbarhet och trygghet i fråga om arbetsvillkor, särskilt i otrygga anställningar. Den gör detta genom att det i kapitel II föreskrivs att aktuell väsentlig information om anställningsförhållandet ska lämnas till alla arbetstagare i unionen, inbegripet de uppskattningsvis 2–3 miljoner arbetstagare som för närvarande är undantagna från informationsdirektivet, medan begreppen ”anställd” och ”anställningsförhållande” fastställs i medlemsstaternas lagstiftning. Direktivets personkrets förtydligas genom att man definierar begreppet ”arbetstagare” på grundval av väletablerad rättspraxis från Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) för fastställande av ställning som arbetstagare, och även genom att minska medlemsstaternas möjligheter att undanta arbetstagare i korta eller tillfälliga anställningsförhållanden. Genom en ny uppsättning minimikrav i kapitel III fastställs en gräns för provanställnings längd, en huvudregel om att en arbetstagare inte kan hindras från att arbeta åt en annan arbetsgivare utanför arbetsschemat, en rätt till större förutsägbarhet om arbetstid och varsel i rimlig tid i förväg för varierande arbetstider, en rätt att ansöka om överföring till en ny, mer förutsägbar och tryggare anställningsform samt en rätt till obligatorisk utbildning utan kostnad. Rättigheterna bygger på bestämmelser som åtgärdar brister i efterlevnaden av direktiv 91/533/EEG och är inspirerade av verkställighetsåtgärder från andra delar av EU:s sociala regelverk som rör jämförbara situationer¹³.

I stället för att handla om en viss anställningsform, som i direktiven om deltidsarbete, visstidsarbete och bemanningsföretag¹⁴ ska förslaget garantera en grundläggande nivå av trygghet för alla befintliga och framtida anställningsformer. Direktivet blir därför effektivare än separata lagstiftningsinitiativ som är inriktade på särskilda anställningsformer som lätt kan bli överspelade på grund av de snabba förändringarna på arbetsmarknaden. Det föreslagna direktivet bör fastställa den rättsliga ramen för en framtida positiv utveckling av nya flexibla anställningsformer.

Förslaget förväntas ge en rad fördelar. Alla arbetstagare, inbegripet dem i korta och tillfälliga anställningar, gynnas genom att de får klarhet om sina arbetsvillkor och de nya miniminormerna. Eventuellt försvinner en viss flexibilitet i marginalen, men arbetsgivarna

¹³ Direktiv 2006/54/EG (principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, omarbetning), direktiv 2000/43/EG (principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung) och direktiv 2000/78/EG (allmän ram för likabehandling i arbetslivet).

¹⁴ Rådets direktiv 97/81/EG (deltidsarbete), rådets direktiv 1999/70/EG (visstidsarbete), direktiv 2008/104/EG (arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag).

förväntas dra nytta av en mer hållbar konkurrens med större rättssäkerhet och mer motiverade och produktiva arbetstagare, med ökad anställningsstabilitet som stannar längre. Samhället som helhet kommer gynnas av en bredare bas för beskattning och sociala avgifter.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Förslaget till direktiv kompletterar följande delar av EU:s sekundärrätt:

Direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

I artikel 6 i förslaget till direktiv anges vilken skriftlig information som ska ges till arbetstagare som sänds utomlands, inbegripet om de utstationeras till ett annat EU-land, och det bygger på de relevanta bestämmelserna i direktiv 96/71/EG, vilket rekommenderades i Refit-utvärderingen.

Rådets direktiv 97/81/EG om deltidsarbete och rådets direktiv 1999/70/EG om visstidsarbete

Artikel 10 i förslaget till direktiv kompletterar bestämmelserna i de här båda direktiven om deltidsarbete respektive visstidsarbete, om rätten för en arbetstagare att ansöka om en anställningsform med mer förutsägbara och tryggare arbetsvillkor, om det är möjligt, och få ett motiverat skriftligt svar från arbetsgivaren.

Direktiv 2008/104/EG om bemanningsföretag

Refit-utvärderingen kom fram till att informationsdirektivet kan anpassas mer till direktiv 2008/104/EG så att det uttryckligen omfattar arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och det föreskrivs att kundföretaget är skyldigt att informera de inhyrda arbetstagarna direkt om arbetsvillkoren. Detta återspeglas i artikel 2 i förslaget, där det finns kriterier för att definiera arbetstagare och arbetsgivare, och i artikel 1 där det anges att arbetsgivarens uppgifter kan utföras av mer än en enhet.

Dessutom stöder bestämmelserna i kapitel III i förslaget en förläggning av arbetstiden som gynnar arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vilket också tas upp i direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

När det gäller praktikanter noterar kommissionen att skyddas enligt rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram. Kommissionen har föreslagit liknande krav för lärlingar¹⁵.

Tillämpningen av artiklarna 13–18 i förslaget utgår från och kompletterar bestämmelserna i EU:s nuvarande sociala regelverk och förklaras närmare i avsnittet med kommentarer om de enskilda artiklarna.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Förslaget till direktiv bidrar till att genomföra följande principer i den europeiska pelaren för sociala rättigheter:

Princip 1: *Utbildning och livslångt lärande*. Informationskraven i artikel 3 utökas till att omfatta utbildning som arbetsgivaren anordnar, och enligt artikel 11 ska medlemsstaterna se till att arbetsgivarna kostnadsfritt tillhandahåller obligatorisk utbildning till sina arbetstagare, i enlighet med relevant unionslagstiftning, nationell lagstiftning eller kollektivavtal.

¹⁵ COM(2017)563 final.

Princip 2: *Jämställdhet*. De arbetstagare som arbetar i nya, atypiska anställningsformer, som främst gynnas av de materiella rättigheterna i kapitlen III–VI i förslaget till direktiv, är huvudsakligen kvinnor¹⁶. Direktivet bidrar därför till principen om mer jämlik behandling och lika möjligheter när det gäller deltagande på arbetsmarknaden.

Princip 5: *Trygg och anpassningsbar anställning*. En utvidgning av det föreslagna direktivets tillämpningsområde, enligt artiklarna 1 och 2, handlar om principen om att arbetstagarna har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning ”oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet”. Förslaget till direktiv är totalt sett tänkt att skapa en balans mellan förbättrade rättigheter för arbetstagare och bevarande av den ”den flexibilitet [arbetsgivarna] behöver för att snabbt anpassa sig till ändrade ekonomiska förutsättningar” som avses i princip 5 b, bland annat genom att tillåta möjligheten till ändringar av minimikraven för arbetsvillkor genom kollektivavtal (artikel 12). Det föreslagna direktivet omfattar även princip 5 d: ”Anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.” De nya materiella rättigheterna i form av rätt till ökad förutsägbarhet, rätt att ansöka om ny anställningsform samt begränsningar av exklusivitetsklausuler rör den första delen. Gränsen på sex månaders provanställning rör den andra delen.

Princip 7: *Information om anställningsvillkor och skydd vid uppsägning*. Förslaget till direktiv stärker den gällande skyldigheten att lämna skriftlig information genom att utöka och uppdatera omfattningen av den information som minst måste lämnas och genom att minska tidsfristen för att lämna informationen från två månader till den första dagen av anställningsförhållandet, vilket svarar mot princip 7 a där det står att informationen ska lämnas ”när anställningen börjar”.

Princip 8: *Dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande*. Arbetsmarknadens parter har rådfrågats enligt artikel 154 i EUF-fördraget om den möjliga omfattningen av unionens åtgärder för att se över informationsdirektivet, och deras svar har beaktats när kommissionen utarbetade sitt förslag. Enligt artikel 12 i förslaget till direktiv kan minimikraven i kapitel III ändras genom kollektivavtal, så länge som resultatet stämmer med direktivets övergripande skydd.

Andra initiativ som bidrar till genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter är nära kopplade till och kompletterar detta förslag till direktiv, bl.a. förslagen om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (COM(2017)253 final), samrådet med arbetsmarknadens parter om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (C(2017) 2610 final och C(2017) 7773 final) samt ett tolkningsmeddelande om arbetstid (C(2017) 2601 final). I förslaget till direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare införs en rätt för arbetstagare med barn upp till minst tolv års ålder gamla att ansöka om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Arbetsgivarna är då skyldiga att behandla och besvara en sådan ansökan om flexibla arbetsformer, med beaktande av både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov, och att motivera ett eventuellt avslag på en sådan ansökan. Arbetsgivarna blir dessutom skyldiga att behandla och besvara en ansökan om att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret. Förslaget till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor kompletterar detta genom att införa en rätt för arbetstagare att ansöka om en tryggare anställningsform i stället för en mer flexibel.

¹⁶ EU:s arbetskraftsundersökning (EU-28, 2016).

Slutligen har hänsyn tagits till förslaget om översyn av direktivet om utstationering av arbetstagare (COM(2016)128 final) och förslagen i rörlighetspaketet av den 31 maj 2017, särskilt förslaget om särskilda bestämmelser om utstationering av förare inom vägtransportsektorn (COM(2017)278 final).

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

- **Rättslig grund**

Förslaget bygger på artikel 153.2 b i EUF-fördraget, där det föreskrivs att direktiv kan antas med minimikrav på bl.a. ”arbetsvillkor”, enligt artikel 153.1 b i EUF-fördraget, och undvika administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

- **Subsidiaritetsprincipen**

Krav på information om arbetsvillkor har fastställts på EU-nivå genom direktiv 91/533/EEG. Refit-utvärderingen av direktivet visade att åtgärder på EU-nivå på detta område fortfarande behövs, i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen. Det behövs ändringar för att anpassa direktivet till utvecklingen på arbetsmarknaden sedan det antogs 1991 och åtgärda de brister som framkommit under Refit-utvärderingen.

De nya materiella rättigheter som införs genom kapitel III är motiverade på EU-nivå, eftersom insatser enbart från medlemsstaterna som svar på nya atypiska anställningsformer inte nödvändigtvis skulle ge samma skyddsnivå i fråga om tydlighet och förutsägbarhet och skulle riskera att öka skillnaderna mellan medlemsstaterna och i förlängningen leda till konkurrens på grundval av sociala normer. Företagen skulle därför fortsätta att konkurrera på ojämlika villkor, vilket skulle hämma den inre marknadens funktion.

Förslaget till direktiv bygger på minimiharmonisering av medlemsstaternas system, och respekterar medlemsstaternas behörighet att ställa högre krav och ger arbetsmarknadens parter möjlighet att ändra kombinationen av materiella rättigheter och skyldigheter genom kollektivavtal. I enlighet med artikel 153.2 b i EUF-fördraget stöder och kompletterar det medlemsstaternas åtgärder genom minimikrav som genomförs successivt.

- **Proportionalitetsprincipen**

Proportionalitetsprincipen iakttas fullständigt, eftersom förslaget är begränsat till tillhandahållande av enhetlig information till arbetstagarna om arbetsvillkor och garantier för arbetstagarnas grundläggande rättigheter, något som minskar risken för en kapplöpning mot botten i fråga om sociala normer. Det föreslagna direktivet omfattar åtgärder för att minska bördorna och stödja efterlevnaden. Som sägs i konsekvensanalysen är kostnaderna rimliga och motiverade mot bakgrund av de befintliga och mer långsiktiga fördelarna med tryggare anställningar, ökad produktivitet och enklare rutiner för både arbetstagare och arbetsgivare, vilket svarar mot EU:s mer allmänna socialpolitiska ambitioner.

Förslaget låter medlemsstaterna välja att behålla eller införa normer som är mer fördelaktiga för arbetstagarna, tar hänsyn till nationella särdrag och möjliggör ändringar i kombinationen av materiella rättigheter genom kollektivavtal. Således lämnar förslaget utrymme för flexibilitet när det gäller valet av konkreta genomförandeåtgärder.

- **Val av instrument**

I artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 b i EUF-fördraget står det uttryckligen att direktiv är den regleringsform som ska användas för att fastställa minimikrav som medlemsstaterna genomför successivt.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

En Refit-utvärdering av informationsdirektivet lades fram i april 2017¹⁷. Då konstaterades att direktivet betraktas som **relevant** av alla berörda parter och att **efterlevnaden** av direktivet i medlemsstaterna och i olika sektorer är medelhög till hög. Direktivet har i betydande mån varit **effektivt** för att nå sina mål. Direktivets effektivitet kan förbättras ytterligare genom en översyn av tillämpningsområdet så att fler arbetstagare ingår, inbegripet dem i nya anställningsformer, en kortare tidsfrist än två månader för att lämna information till arbetstagarna samt bättre genomförande genom en översyn av prövning och sanktioner mot bristande efterlevnad. När det gäller **effektivitet** verkar direktivet inte ha medfört några betydligt högre kostnader för företagen. När det gäller **enhetlighet** finns det utrymme för ytterligare anpassning till reglerna om utstationerade arbetstagare, arbetstagare från bemanningsföretag och praktikanter.

Utvärderingen bekräftade vidare att direktivet tillför ett tydligt **EU-mervärde**. Att ha miniminormer på EU-nivå för information till arbetstagarna är viktigt eftersom det ökar tryggheten för både arbetsgivare och anställda och förhindrar en kapplöpning mot botten mellan medlemsstaterna i fråga om arbetsvillkor. Det bidrar också till ökad förutsägbarhet för företagen och underlättar arbetstagarnas rörlighet på den inre marknaden.

- **Samråd med berörda parter**

Mellan den 26 januari och den 20 april 2016 genomförde kommissionen ett offentligt samråd om informationsdirektivet. En sammanfattning av svaren finns bifogad till Refit-utvärderingen.

Ett öppet offentligt samråd om kommissionens förslag till en europeisk pelare för sociala rättigheter hölls från mars till december 2016. Samrådet visade tydligt¹⁸ att det finns ett växande behov av att fastställa och tillämpa lämpliga rättigheter för många arbetstagare i nya och atypiska anställningsförhållanden. Sådana anställningsförhållanden skapar möjligheter för människor att få tillträde till eller stanna kvar på arbetsmarknaden och den flexibilitet som de erbjuder kan vara ett personligt val. Otillräcklig reglering innebär dock att många arbetande människor missgynnas av kryphål i lagen, som kan göra att de utsätts för otydliga eller oskäligen metoder och får svårt att hävda sina rättigheter.

I enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget inledde kommissionen ett samråd i två steg med **arbetsmarknadens parter** om en möjlig översyn av informationsdirektivet.

¹⁷ SWD(2017)205 final.

¹⁸ Se det inledande meddelandet COM(2016)127 final och rapporten från det offentliga samrådet SWD(2017) 206 final, s. 18.

Arbetsmarknadens parter hade delade meningar om behovet av en ändring av direktiv 91/533/EEG, och det rådde ingen enighet mellan dem om att inleda direkta förhandlingar för att ingå ett avtal på unionsnivå.

I båda stegen var **de fackliga organisationerna** positiva till att klargöra och utvidga direktivets personkrets, särskilt genom att ta bort undantagen från personkretsen, och ta med kriterier för att bidra till att avgöra om ett anställningsförhållande föreligger. Dessutom argumenterade de för att egenföretagare också borde omfattas. Beträffande informationen höll de fackliga organisationerna med om den förteckning som kommissionen föreslog i samrådsdokumentet och ville ha med fler uppgifter. De ville att skriftlig information skulle lämnas innan arbetet börjar eller omedelbart när avtalets undertecknas. De instämde i att det behövs bättre tillgång till sanktioner och rättsmedel, bl.a. genom en ny presumtion om anställning om arbetsgivaren underlåter att lämna skriftlig information. Slutligen var de mycket positiva till nya minimirättigheter som syftar till att öka tydligheten och förutsägbarheten när det gäller arbetsvillkor. De ville dock se fler rättigheter än vad som fanns i det andra samrådsdokumentet, bl.a. ett fullständigt förbud mot avtalsformer av avtal som inte garanterar arbetstagarna ett minsta antal betalda timmar och en rätt till skälig ersättning.

I båda stegen var **arbetsgivarorganisationerna** emot en utvidgning direktivets räckvidd och införandet av en definition av arbetstagare, på grund av oro för företagens flexibilitet och sysselsättningsskapande samt subsidiaritetsprincipen. En majoritet ställde sig inte bakom om en ändring av informationen eller en minskning av tidsfristen på två månader. Ingen organisation stödde ändringar på EU-nivå av systemet för prövning och sanktioner. Med mycket få undantag var arbetsgivarorganisationerna emot att ta med nya minimirättigheter i ett omarbetat direktiv. Därför föredrog de att inte yttra sig om den individuella minimirättigheterna i samrådsdokumentet, utan hävdade att dessa frågor var ett nationellt ansvar och att det därför inte var nödvändigt, eller till och med i strid med subsidiaritetsprincipen, för EU att agera på dessa områden.

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Kommissionen tilldelade ett kontrakt för analys av kostnader och fördelar med eventuella åtgärder på EU-nivå i ett reviderat direktiv. Därtill har den också granskat några huvudsakliga källor till analyser och uppgifter om nya och atypiska anställningsformer, i synnerhet dem som samlats in av Europaparlamentet¹⁹, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound)²⁰, Internationella arbetsorganisationen (ILO)²¹ samt Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD)²².

- **Konsekvensbedömning**

Konsekvensbedömningen diskuterades i nämnden för lagstiftningskontroll den 29 november 2017. Nämnden avgav ett positivt yttrande med kommentarer, som hörsammats genom att räckvidden, valet av alternativ och den förväntade nyttan med initiativet förtydligats

¹⁹ Europaparlamentet, Utredningsavdelning A, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

²⁰ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Internationella arbetsorganisationen, Genève: ILO. 2016.

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

ytterligare, och genom att åtgärder vidtagits för att motverka de potentiella oavsiktliga konsekvenserna av direktivet²³.

Kombinationen av åtgärder i detta förslag bedömdes i konsekvensbedömningen som den mest effektiva, ändamålsenliga och konsekventa. Den kvantitativa analysen av den rekommenderade kombinationen av åtgärder visar att en väsentlig förbättring av arbets- och levnadsvillkor kan förväntas. Framför allt kommer minst 2–3 miljoner atypiska arbetstagare att föras in under direktivets tillämpningsområde. Ökad förutsägbarhet för omkring 4–7 miljoner arbetstagare bör få en positiv inverkan på balansen mellan arbete och privatliv och på hälsan. Omkring 14 miljoner arbetstagare kan ansöka om en ny anställningsform. Förbudet mot exklusivitetsklausuler gör det möjligt för cirka 90 000–360 000 efterfrågestyrda arbetstagare att söka ytterligare arbete och tjäna ytterligare 355–1 424 miljoner euro per år. Arbetstagarnas rätt att få kostnadsfri obligatorisk utbildning bekräftas, och de får lättare tillgång till rättslig prövning. Arbetsgivarna gynnas av mer hållbar konkurrens, ökad rättssäkerhet och en övergripande förbättring av tydligheten på arbetsmarknaden. Icke-kvantifierade fördelar för arbetsgivarna och arbetstagarna är bl.a. lägre personalomsättning, högre lojalitet, färre klagomål och rättsfall och bättre resursplanering, vilket sammantaget bidrar till en generell ökning av produktiviteten.

De förväntade kostnaderna för den rekommenderade kombinationen av alternativ blir följande för arbetsgivarna: Kostnaderna för ny eller reviderad skriftlig information förväntas uppgå till 18–153 euro för små och medelstora företag och 10–45 euro för större företag. Företagen får också engångskostnader för att bekanta sig med det nya direktivet: i genomsnitt 53 euro för ett litet eller medelstort företag och 39 euro för ett större företag. Kostnaderna för att svara på en ansökan om ny anställningsform förväntas vara i stort sett desamma som för ny skriftlig information. Arbetsgivarna räknar också med vissa begränsade indirekta kostnader (juridisk rådgivning, ändrade schemaläggningssystem, personaladministration, information till anställda). Flexibiliteten går bara förlorad i marginell omfattning (dvs. för den begränsade andelen arbetsgivare som använder de mest flexibla anställningsformerna i stor utsträckning). Den rekommenderade kombinationen av alternativ beaktar dessa oavsiktliga effekter och omfattar riskreducerande åtgärder. Inga betydande samlade effekter på lönerna förväntas, även om minskad undersysselsättning, lägre förekomst av exklusivitetsklausuler och mer förutsägbara arbetsvillkor kan förväntas leda till större individuella inkomster. Inga kostnader förväntas hamna på arbetstagarna.

De exakta konsekvenserna för varje medlemsstat beror på en rad faktorer, däribland hur omfattande anpassningar av lagstiftningen som behövs, hur vanligt det är med atypiska anställningsformer och det allmänna socioekonomiska sammanhanget. Generellt sett kan fördelar förväntas uppstå i form av mindre odeklarerat arbete, eftersom de åtgärder som föreslagits underlättar inspektion och tillsyn. På EU-nivå torde odeklarerat arbete värt uppskattningsvis 40–120 miljoner euro per år föras över till den formella ekonomin. De tillhörande vinsterna kan uppgå till 8–25 miljoner euro per år i ökade skatteintäkter och 4–24 miljoner euro per år i minskade socialförsäkringsutbetalningar. Man kan också räkna med ökade skatteintäkter på cirka 46–185 miljoner euro per år när efterfrågestyrd arbetskraft kan söka ytterligare arbete. Icke-kvantifierade fördelar är bl.a. ökad produktivitet, ökad anpassningsförmåga hos arbetskraften, ökad rörlighet både på de nationella arbetsmarknaderna och i EU som helhet samt förbättrad social sammanhållning. Förbättrad tillgång till prövning kan leda till en mer enhetlig tillämpning av regelverket. Vissa smärre

²³ Se bilaga I till konsekvensanalysen

engångskostnader och löpande kostnader för genomförandet kan förväntas då medlemsstaternas rättsliga ramar behöver anpassas.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Eftersom det rör sig om översyn av befintlig lagstiftning har kommissionen undersökt möjligheter att förenkla reglerna och minska bördorna. Analysen visar att kostnaderna med direktivet är små och det visades inte att det fanns billigare sätt att uppfylla samma mål med samma effektivitet. Det finns dock utrymme för att klargöra anställningsavtalen och öka deras tydlighet och rättsliga förutsägbarhet. Förtydligandet av direktivets tillämpningsområde gör regelverket tydligare, lättfattligare och mer förutsägbart. Dessutom har konkreta förenklingsåtgärder införts i direktivet. Med tanke på den begränsade tillgången till underlag har förenklingsåtgärderna inte kvantifierats utan förklarats i motiveringen. När det gäller nya skyldigheter föreskrivs mindre betungande regler för små och medelstora företag när det gäller ansökan om övergång till en annan anställningsform samt för mallar för skriftlig information och tillhandahållande av information om nationella lagar, andra författningar och relevanta kollektivavtal till arbetsgivare i ett tillgängligt format för att minska bördorna för arbetsgivare. Enligt konsekvensbedömningen kan sådana åtgärder få ned kostnaderna för skriftlig information med 30–40 %.

- **Grundläggande rättigheter**

Målen för detta förslag är förenliga med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 31 om rättvisa arbetsförhållanden, där det står: ”Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden”.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare anslag från Europeiska unionens budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Övervakning, utvärdering och rapportering**

Medlemsstaterna ska införliva direktivet två år efter antagandet och underrätta kommissionen om de nationella genomförandebestämmelserna via MNE-databasen. I enlighet med artikel 153.3 i EUF-fördraget kan medlemsstaterna låta arbetsmarknadens parter införliva det genom kollektivavtal.

För att bedöma hur ändamålsenligt detta initiativ når sitt allmänna och sina särskilda mål har kommissionen identifierat centrala resultatindikatorer för genomförandet²⁴. Dessa indikatorer kommer att övervakas regelbundet av kommissionen och ligga till grund för utvärderingen av och rapporteringen om direktivets konsekvenser åtta år efter att det trätt i kraft.

²⁴ Resultatindikatorerna som har valts härrör huvudsakligen från källor för jämförande uppgifter (Eurostat, OECD), men där det saknas indikatorer kan uppgifter hämtas från nationella uppgifter. Den detaljerade listan över indikatorer finns i konsekvensbedömningen.

- **Kommentar om bestämmelserna i förslaget**

Kapitel I – Allmänna bestämmelser

Artikel 1 – Syfte och tillämpningsområde

Punkt 3 ger medlemsstaterna möjlighet att inte tillämpa direktivet på tillfälliga anställningsförhållanden på upp till åtta timmar per månad. Detta undantag ersätter de nuvarande möjligheterna till undantag i artikel 1 i direktiv 91/533/EEG (anställningsförhållande på högst en månad eller med en arbetsvecka om högst åtta timmar eller av tillfällig eller särskild beskaffenhet) som enligt Refit-utvärderingen inte tillämpats konsekvent och lett till att allt fler arbetstagare undantagits²⁵. Enligt punkt 4 föreskrivs att om arbetstiden inte bestäms i förväg, t.ex. inom efterfrågestyrda anställningar, bör undantaget inte tillämpas eftersom arbetets varaktighet inte är känd.

I punkt 5 kompletteras definitionen av arbetsgivare i artikel 2 med ett förtydligande om att arbetsgivarens uppgifter enligt förslaget till direktiv kan fullgöras av mer än en enhet. För exempelvis en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag kan kraven på information enligt artikel 3 uppfyllas dels av bemanningsföretaget, dels av kundföretaget. För att undvika oproportionerliga bördor på privata hushåll behöver medlemsstaterna inte på fysiska personers hushållsanställda tillämpa rätten att begära en ny anställningsform, rätten till obligatorisk utbildning utan kostnad och rätten till gynnsam presumtion om uppgifter saknas.

Direktiv 2009/13/EG om genomförande av avtalet mellan arbetsmarknadens parter om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG och av direktiv (EU) 2017/159 om genomförande av arbetsmarknadsparternas avtal om konventionen om arbete ombord på fiskefartyg innehåller särskilda bestämmelser om anställningsavtal för sjömän och fiskare. Därför sägs artikel 1.7 att kapitel II i förslaget till direktiv inte påverkar tillämpningen av de direktiven.

Artikel 2 – Definitioner

I denna artikel fastställs kriterier för att avgöra vem som är arbetstagare enligt förslaget till direktiv: Kriterierna bygger på EU-domstolens rättspraxis som har utvecklats sedan mål C-66/85, Lawrie-Blum, och senast formulerades i mål C-216/15, Ruhrlandklinik. Det är nödvändigt att specificera sådana kriterier eftersom Refit-utvärderingen kom fram till att informationsdirektivets räckvidd varierar mellan medlemsstaterna beroende på hur de definierar begreppen ”arbetstagare”, ”anställningsförhållande” och ”anställningsavtal”²⁶ och riskerar att utesluta ett växande antal arbetstagare i atypiska anställningsformer, t.ex. hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongsarbetande, voucher-baserade arbetstagare och arbetstagare på digitala plattformar. Det föreslagna direktivet är tillämpligt på sådana arbetstagare förutsatt att de uppfyller de ovannämnda kriterierna²⁷.

²⁵ SWD(2017)205 final, s. 25.

²⁶ SWD(2017)205 final, s. 21, s. 25 och fotnot 50.

²⁷ Se även kommissionens meddelande *Europeisk agenda för delningsekonomin*, COM(2016)356 final, avsnitt 2.4.

Kapitel II – Information om anställningsförhållandet

Artikel 3 – Informations skyldighet

Denna bestämmelse är en uppdatering av en minimiinformationen i artikel 2 i informationsdirektivet, med hänsyn tagen till resultaten av Refit-utvärderingen²⁸ och inlägg från arbetsmarknadens parter, genom att nya inslag införs om följande:

- Provanställningens varaktighet och villkor (artikel 3.2 f).
- Rätt till utbildning (artikel 3.2 g).
- Regler om övertid och övertidsersättning, mot bakgrund av EU-domstolens dom i mål C-350/99, Lange, där det sägs att information om det utgör en del av de ”väsentliga dragen i anställningsförhållandet” som arbetstagarna bör få skriftlig information om (artikel 3.2 k).
- Viktig information om hur variabla arbetsscheman läggs, eftersom den typen av arbetsorganisation, t.ex. tillfälligt arbete eller nolltimmarsavtal, blir allt vanligare i delningsekonomin (artikel 3.2 l).
- Information om det eller de sociala trygghetssystem som tar emot bidrag (artikel 3.2 n).

Slutligen har informationen om arbetsplatsen (artikel 3.2 b) moderniserats för att inkludera bl.a. plattformarbete, där arbetsplatsen inte bestäms av arbetsgivaren, medan förfarandet för uppsägning (3.2 i) har inkluderats.

Artikel 4 – Tidpunkt och metod för lämnande av information

I punkt 1 ersätts den nuvarande tidsfristen på två månader för tillhandahållandet av skriftlig information i artikel 3 i direktiv 91/533/EEG med den första dagen i ett anställningsförhållande, i enlighet med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som nämns ovan. Det står också att informationen får lämnas elektroniskt.

För att minska arbetsgivarnas börda och i enlighet med rekommendationerna i Refit-utvärderingen²⁹ ska medlemsstaterna enligt punkterna 2 och 3 utarbeta mallar och modeller för den skriftliga informationen och tillhandahålla information om nationella lagar, andra författningar och relevanta kollektivavtal till arbetsgivarna i ett tillgängligt format.

Artikel 5 – Ändring av anställningsförhållandet

Denna bestämmelse uppdaterar artikel 5 ”Ändring av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet” i direktiv 91/533/EEG, så att det nu krävs att alla ändringar av de arbetsvillkor som man informerat om enligt artikel 3 eller information enligt artikel 6 i förslaget till direktiv ska översändas senast den dag då de träder i kraft, i stället för högst två månader senare som i det nuvarande direktivet.

Artikel 6 – Ytterligare information för arbetstagare som utstationeras eller skickas utomlands

Den här bestämmelsen uppdaterar artikel 4, ”Utlandsstationerade arbetstagare”, i direktiv 91/533/EEG genom anpassning till de relevanta bestämmelserna i direktiven 96/71/EG om

²⁸ SWD(2017)205 final, s. 24.

²⁹ SWD(2017)205 final, s. 29.

utstationerade arbetstagare och verkställighetsdirektivet 2014/67/EU. För att begränsa bördan för arbetsgivarna föreskrivs att skyldigheterna i denna artikel endast gäller om arbetet utomlands varar i mer än fyra på varandra följande veckor, om inte medlemsstaterna uttryckligen föreskriver något annat. Information som lämnats före den första avresan får omfatta flera grupperade arbetsuppgifter och kan senare ändras i händelse av förändringar.

Kapitel III – Minimikrav på anställningsvillkor

Artikel 7 – Längsta varaktighet för provanställning

Här fastställs en längsta varaktighet på sex månader för alla former av provanställning, om inte en längre period är berättigad med hänsyn till anställningens art, t.ex. en befattning i ledande ställning, eller om det ligger i arbetstagarens intresse, till exempel en förlängning efter långvarig sjukdom.

Denna bestämmelse återspeglar princip 5 d i den europeiska pelaren för sociala rättigheter: ”5 d): Eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.”

Artikel 8 – Parallell anställning

I denna artikel föreskrivs att en arbetstagare inte får hindras av arbetsgivaren från att ta en annan anställning (s.k. exklusivitetsklausul), om inte detta är motiverat av legitima skäl som skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.

Artikel 9 – Minsta förutsägbarhet i arbetet

Enligt denna artikel gäller följande om en arbetstagare har ett varierande arbetsschema där arbetsgivaren och inte arbetstagaren bestämmer tidpunkten för arbete:

a) Arbetsgivaren ska informera dessa arbetstagare om de timmar och dagar då de kan beordras att arbeta. Detta gör det möjligt för arbetstagarna att utnyttja all annan tid för en annan anställning, för utbildning eller för att fullgöra omvårdnadsplikter. Arbetstagare kan samtycka till att arbeta utanför referenstimmarna och referensdagarna, men får inte beordras att göra detta, och de får inte drabbas av nackdelar om de vägrar (se artikel 16).

b) Arbetstagare får inte beordras att arbeta om de får mindre varsel än rimligt i förväg från sin arbetsgivare, och det ska anges i förväg i den skriftliga informationen. De får samtycka till det, men får inte drabbas av nackdelar om de vägrar (se artikel 16). Vad som anses vara ett varsel i rimlig tid i förväg kan variera mellan olika sektorer.

Dessa bestämmelser gäller inte om arbetsgivaren fastställer en uppgift som ska utföras, men arbetstagarna får fritt fastställa det tidsschema då de utför uppgiften.

Artikel 10 – Övergång till annan anställningsform

I denna artikel fastställs att arbetstagarna har möjlighet att ansöka om tryggare, mer förutsägbara anställningsformer, om det finns tillgängligt, till exempel gå över till heltidsarbete eller ett anställningsförhållande med ett större antal garanterade avlönade timmar eller ett mindre varierande arbetsschema. Arbetsgivarna är skyldiga att svara skriftligt.

Arbetsgivaren ska svara inom tre månader när det gäller fysiska personer, mikroföretag och små och medelstora företag, och inom en månad när det gäller större företag, för att minska

bördan för mindre företag som kanske inte har samma tillgång till särskilda personaladministrationstjänster. Svar på efterföljande ansökningar från samma arbetstagare till en arbetsgivare som är en fysisk person, ett mikroföretag eller ett litet eller medelstort företag får dessutom lämnas muntligen, om motiveringen för svar är oförändrad.

Denna bestämmelse återspeglar princip 5 a i den europeiska pelaren för sociala rättigheter: ”Övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas.”

Artikel 11 – Utbildning

Denna bestämmelse säkerställer att arbetsgivarna ger arbetstagarna den utbildning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter enligt unionslagstiftning eller nationell lagstiftning eller kollektivavtal, utan att ta betalt av arbetstagarna.

Kapitel IV – Kollektivavtal

Artikel 12 – Kollektivavtal

Enligt denna bestämmelse får de miniminormer som anges i artiklarna 7–11 (dvs. materiella rättigheter men inte informationen) ändras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Den allmänna skyddsnivån för arbetstagare får inte vara lägre än den som föreskrivs i artiklarna 7–11 sammantagna.

Kapitel V – Övergripande bestämmelser

Artikel 13 – Överensstämmelse

Denna bestämmelse tillsammans med artiklarna 16–18 följer samma upplägg som det som medlagstiftarna tillämpat i direktiv 2006/54/EG, direktiv 2000/43/EG och direktiv 2000/78/EG.

Enligt artikel 13 är medlemsstaterna skyldiga att se till att nödvändiga ändringar görs i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna företagsregler och alla andra åtgärder för att anpassa dem till det föreslagna direktivet. Denna skyldighet gäller inte ändringar av miniminormerna i artiklarna 7–11 som fastställts i enlighet med artikel 12.

Artikel 14 – Presumtion och tvistlösning

I denna artikel fastställs, på grundval av befintlig god praxis i medlemsstaterna, två alternativ för gottgörelse vid underlåtenhet att tillhandahålla all eller en del av den information som anges i artikel 3:

- antingen genom gynnsam presumtion som står i proportion till den information som saknas, inklusive minst presumtion om en tillsvidareanställning om ingen information lämnas om anställningsförhållandets längd, presumtion om heltidstjänst om ingen information ges om garanterad betald arbetstid, samt presumtion om avsaknad av provanställning om ingen information lämnas om provanställningens förefintlighet eller varaktighet, eller
- tillgång till ett administrativt förfarande där en behörig myndighet (som kan vara ett redan befintligt organ, t.ex. en yrkesinspektion eller en domstol) har befogenhet att fastställa de faktiska omständigheterna i målet, förplikta arbetsgivaren att lämna den information som saknas och påföra en straffavgift om detta inte sker.

Denna bestämmelse åtgärdar bristerna i de befintliga mekanismerna som utpekats i Refit-utvärderingen, där det konstaterades att system för prövning som bygger på skadeståndsanspråk är mindre effektiva än andra former av sanktioner, såsom engångsbelopp³⁰.

För att undvika bördan av formella prövningsförfaranden när felaktig eller utelämnad information lätt kan åtgärdas, ska eventuella utelämnanden av information först anmälas till arbetsgivaren, som har 15 dagar på sig att lämna den information som saknas.

Artikel 15 – Rätt till gottgörelse

I denna artikel fastställs principen om att medlemsstaterna ska se till att de nationella rättsordningarna ger tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt rätt till prövning och, i förekommande fall, ersättning för överträdelse av rättigheter som fastställs enligt det föreslagna direktivet. Den återspeglar princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter:

Artikel 16 – Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Enligt denna bestämmelse ska medlemsstaterna se till att arbetstagare som fört fram klagomål på att bestämmelser, som antagits i enlighet med detta direktiv, inte efterlevs, får rättsligt skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder från arbetsgivarens sida.

Artikel 17 – Skydd mot uppsägning och bevisbörda

Om en arbetstagare anser att han eller hon sagts upp eller drabbats av en motsvarande nackdel (t.ex. att en efterfrågestyrd arbetstagare inte längre får något arbete) på grund av att han eller hon ansöker om eller åtnjuter rättigheterna i direktivet, och kan styrka detta påstående, har arbetsgivaren enligt denna bestämmelse bevisbördan för att visa att uppsägningen eller den påstådda ogynnsamma behandlingen byggde på andra objektiva grunder.

Artikel 18 – Sanktioner

Denna bestämmelse ålägger medlemsstaterna att föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna som följer av detta direktiv, och se till att dessa tillämpas.

Kapitel VI – Slutbestämmelser

Artikel 19 – Förmånligare bestämmelser

Detta är en standardbestämmelse som tillåter medlemsstaterna att ge ett högre skydd än enligt det föreslagna direktivet, och undvika att det används för att sänka befintliga normer på området.

Artikel 20 – Genomförande

Denna bestämmelse fastställer tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivet i nationell lagstiftning och överlämna texterna i fråga till kommissionen. Tidsfristen är två år efter dagen för ikraftträdandet. I bestämmelsen betonas också att enligt artikel 153.3 i EUF-

³⁰ SWD(2017)205 final, s. 26.

fördraget får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 21 – Övergångsbestämmelser

I denna artikel stadgas om övergången mellan direktiv 91/533/EEG och det föreslagna direktivet.

Artikel 22 – Översyn av kommissionen

Detta är en standardbestämmelse som ålägger kommissionen att rapportera till medlagstiftarna om tillämpningen av detta direktiv, inbegripet eventuellt behov av att se över och uppdatera direktivet.

Artikel 23 – Upphävande

Denna bestämmelse anger när direktiv 91/533/EEG ska upphävas, samtidigt som den klargör att alla hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det nya direktivet.

Artikel 24 – Ikraftträdande och Artikel 25 – Adressater

Detta är standardbestämmelser som anger att direktivet träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning och att det riktar sig till medlemsstaterna.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.1 b och 153.2 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.
- (2) Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning, och rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation. Enligt princip 5 har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning, medan anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet, och vidare sägs att övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas.
- (3) Sedan rådets direktiv 91/533/EEG³ antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit och bidragit till nya arbetstillfällen och tillväxt på arbetsmarknaden. Nya anställningsformer är ofta inte lika regelbundna eller stabila som traditionella anställningsförhållanden och medför lägre förutsägbarhet för de

¹ EUT C , , s. .

² EUT C , , s. .

³ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

berörda arbetstagarerna, vilket leder till osäkerhet om rättigheter och social trygghet. I det föränderliga arbetslivet finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarerna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor, helst skriftligt och i rätt tid. För att ha en adekvat ram för de nya anställningsformernas utveckling bör arbetstagarerna i unionen också ges ett antal nya minimirättigheter som syftar till att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden och samtidigt uppnå konvergens uppåt bland medlemsstaterna och bevara flexibiliteten på arbetsmarknaden.

- (4) Enligt direktiv 91/533/EEG har de flesta av arbetstagarerna i EU rätt att få skriftlig information om sina arbetsvillkor. Direktiv 91/533/EEG omfattar dock inte alla arbetstagarerna i unionen. Dessutom har luckor uppstått i skyddet för nya anställningsformer som uppkommit till följd av utvecklingen på arbetsmarknaderna sedan 1991.
- (5) Minimikrav på information om anställningsförhållandets grundläggande villkor och om arbetsvillkoren som gäller för alla arbetstagarerna bör därför fastställas på unionsnivå för att garantera alla arbetstagarerna i unionen en lämplig grad av tydlighet och förutsägbarhet i fråga om arbetsvillkor.
- (6) Kommissionen har inlett ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om förbättring av tillämpningsområdet och ändamålsenligheten hos direktiv 91/533/EEG och utvidgningen av målen för direktivet i syfte att införa nya rättigheter för arbetstagarerna, i enlighet med artikel 154 i fördraget. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Emellertid framgick det av det öppna offentliga samrådet med de berörda parterna och allmänheten att det är viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen.
- (7) För att säkerställa att de rättigheter som föreskrivs i unionsrätten får avsedd verkan bör den personkrets som omfattas av direktiv 91/533/EEG uppdateras. I sin rättspraxis har Europeiska unionens domstol fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagarerna⁴, och de kriterierna är lämpliga för att fastställa vilken personkrets som detta direktiv avser. Definitionen av arbetstagarerna i artikel 2.1 är baserad på dessa kriterier. De säkerställer en enhetlig tillämpning av direktivets personkrets, medan de nationella myndigheterna och domstolarna får ansvar för att tillämpa den i enskilda situationer. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongarbetande, voucher-baserade arbetstagarerna, arbetstagarerna vid digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktiv.
- (8) Mot bakgrund av det ökande antalet arbetstagarerna som inte omfattas av direktiv 91/533/EEG enligt undantag som medlemsstaterna har gjort med stöd av artikel 1 i direktivet, behöver dessa undantag ersättas med en möjlighet för medlemsstaterna att inte tillämpa direktivets bestämmelser på arbetsförhållanden på högst åtta timmar under en referensperiod på en månad. Detta undantag påverkar inte definitionen av arbetstagarerna i artikel 2.1.

⁴ Domar 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, mål 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, mål C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, mål C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, mål C-413/13 och 17 november 2016, Ruhrländklinik, mål C-216/15.

- (9) På grund av oförutsägbarheten i efterfrågestyrt arbete, däribland nolltimmesavtal, bör undantaget för åtta timmar per månad inte användas för anställningsförhållanden där ingen garanterad mängd avlönat arbete har fastställts innan anställningen börjar.
- (10) Flera olika fysiska eller juridiska personer kan i praktiken åta sig arbetsgivarens uppgifter och ansvar. Det bör stå medlemsstaterna fritt att fastställa mer exakt den eller de personer som är helt eller delvis ansvariga för fullgörandet av de skyldigheter som i detta direktiv fastställs för arbetsgivare, så länge som alla dessa skyldigheter fullgörs. Medlemsstaterna bör också kunna besluta att några eller alla av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. Medlemsstaterna bör kunna fastställa särskilda regler för att utesluta personer som fungerar som arbetsgivare för hushållsanställda från skyldigheten att behandla och besvara en begäran om en annan typ av anställning, erbjuda kostnadsfri obligatorisk utbildning och omfattas av prövningsmekanismen på grundval av en gynnsam presumtion när det gäller de uppgifter som saknas i den skriftliga informationen.
- (11) Genom direktiv 91/533/EEG infördes en förteckning över viktiga aspekter som arbetstagarna måste informeras om skriftligen. Förteckningen behöver anpassas för att ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt ökningen av atypiska anställningsformer.
- (12) Informationen om arbetstiden bör vara förenlig med bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG⁵, och innehålla uppgifter om raster, dygnsvila, veckovila och längden på den betalda semestern.
- (13) Informationen om ersättning bör omfatta alla aspekter av den ersättning, inklusive bidrag i kontanter eller in natura, som arbetstagaren tar emot direkt eller indirekt på grund av arbetet. Tillhandahållandet av sådan information påverkar inte arbetsgivarnas frihet att tillhandahålla ytterligare lönekomponenter, såsom engångsutbetalningar. Den omständigheten att lönekomponenter som föreskrivs i lag eller kollektivavtal inte tagits med i denna information utgör inte ett skäl för att inte tillhandahålla dem till arbetstagaren.
- (14) Om det inte är möjligt att ange ett fast arbetsschema på grund av anställningens art, bör arbetstagarna få veta hur deras arbetsschema kommer att fastställas, inbegripet de tidsperioder då de kan komma att kallas in för att arbeta och det minsta varsel i förväg de bör få.
- (15) Information om de sociala trygghetssystemen bör i förekommande fall innefatta information om förmåner vid sjukdom, moderskap och motsvarande, föräldraledighet, pappaledighet, ålder, invaliditet, arbetslöshet och förtidspensionering samt förmåner till efterlevande och familjer. Information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller bör i förekommande fall omfatta kompletterande pensionssystem i den bemärkelse som avses i rådets direktiv 98/49/EG⁶ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU⁷.

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁶ Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EGT L 209, 25.7.1998, s. 46).

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (EUT L 128, 30.4.2014, s. 1).

- (16) Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet vid anställningens början. Den relevanta informationen bör därför nå dem senast den första dagen för anställningen.
- (17) För att hjälpa arbetsgivarna att tillhandahålla information i tid bör medlemsstaterna se till att det finns mallar på nationell nivå med relevant och tillräckligt omfattande information om de gällande reglerna. Dessa mallar kan utvecklas ytterligare på branschnivå och lokal nivå av nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter.
- (18) Arbetstagare som utstationerats eller sänds utomlands bör få ytterligare information som är specifik för deras situation. För på varandra följande arbetsuppgifter i flera medlemsstater eller tredjeländer, t.ex. internationella vägtransporter, kan informationen grupperas för flera uppgifter före den första avresan, och därefter ändras vid förändringar. Om arbetstagarna räknas som utstationerade arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG⁸ bör de också underrättas om den nationella webbplats som utarbetats av värdmedlemsstaten där de hittar relevant information om arbetsvillkor för deras situation. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat bör denna skyldighet gälla om arbetet utomlands varar i mer än fyra på varandra följande veckor.
- (19) Provanställning ger arbetsgivarna möjlighet att kontrollera att arbetstagarna är lämpliga för den befattning som de anställts för, samtidigt som de får kompletterande stöd och utbildning. Sådana provanställningar kan vara förenade med ett lägre skydd mot uppsägning. Ett inträde på arbetsmarknaden eller en övergång till en ny plats bör inte vara förenat med långvarig otrygghet. I enlighet med vad som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör därför provanställningar ha rimlig varaktighet. Ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt. Provanställning kan vara längre än sex månader om detta är motiverat med hänsyn till anställningens art, t.ex. en post i ledande ställning, eller om det ligger i arbetstagarens intresse, t.ex. i fall av långvarig sjukdom eller i samband med särskilda åtgärder för att främja fasta anställningar, i synnerhet för unga arbetstagare.
- (20) Arbetsgivare bör inte hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför den tid de arbetar för dem, inom de gränser som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG⁹. Exklusivitetsklausuler, i bemärkelsen förbud mot att arbeta för specifika kategorier av arbetsgivare, kan vara motiverade av objektiva skäl, såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.
- (21) Arbetstagare vars arbetsschema vanligtvis är variabelt bör kunna dra nytta av en minsta förutsägbarhet i arbeten där arbetsschemat bestäms huvudsakligen av arbetsgivaren, antingen direkt, t.ex. genom fördelning av arbetsuppgifter, eller indirekt, t.ex. genom att kräva att arbetstagaren svarar på kunders önskemål.
- (22) Referenstimmar och referensdagar, i bemärkelsen tidsintervall där arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, bör fastställas skriftligen när anställningsförhållandet inleds.

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

- (23) Ett rimligt minsta förhandsvarsel, i bemärkelsen perioden mellan den tidpunkt då en arbetstagare informeras om ett nytt arbetspass och den tidpunkt då passet inleds, utgör ett annat nödvändigt inslag av förutsägbarhet för anställningsförhållanden med arbetsscheman som är variabla eller som huvudsakligen bestäms av arbetsgivaren. Förhandsvarslets längd kan variera i förhållande till behoven i olika sektorer, samtidigt som arbetstagarna får tillräckligt skydd. Kravet påverkar inte tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG¹⁰.
- (24) Arbetstagare bör ha möjlighet att vägra ett arbetspass, om det infaller utanför referenstimmarna och referensdagarna eller inte har anmälts inom den minsta varselperioden, utan att drabbas av negativa konsekvenser för vägran. Arbetstagare bör också ha möjlighet att acceptera arbetspasset, om de så önskar.
- (25) Om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas. Arbetstagarna bör också kunna ansöka om en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om sådana finns tillgängliga, och få ett skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till behoven hos arbetsgivaren och arbetstagaren.
- (26) Om arbetsgivarna enligt nationell lagstiftning eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för arbetstagarna så att de kan utföra det arbete de är anställda för, är det viktigt att se till att sådan fortbildning ges på lika villkor, även till dem med atypiska anställningsformer. Kostnaderna för sådan utbildning bör inte betalas av arbetstagaren eller innehållas eller dras av från arbetstagarens lön.
- (27) Arbetsmarknadens parter får konstatera att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, än de miniminormer som fastställts i kapitel III i detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter ingå kollektivavtal om ändringar av bestämmelserna i det kapitlet, förutsatt att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inte sänks.
- (28) Samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter visade att det finns ett behov av att stärka efterlevnaden av unionens arbetsrätt för att säkerställa dess ändamålsenlighet. När det gäller direktiv 91/533/EEG visade Refit-utvärderingen¹¹ att förstärkta verkställighetsmekanismer kan förbättra dess ändamålsenlighet. Den visade också att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner (t.ex. engångssummor eller indragna tillstånd) för arbetsgivare som underlåtit att lämna skriftlig information. Den visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet, och det motverkar syftet för kravet att lämna skriftlig information, nämligen att arbetstagarna ska informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa verkställighetsbestämmelser om antingen en gynnsam presumtion om information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls eller ett administrativt förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om så inte sker. Gottgörelsen bör vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas om att information saknas och ges en tidsfrist på 15 dagar att lämna fullständig och riktig information.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35).

¹¹ SWD(2017)205 final, s. 26.

- (29) Ett omfattande system av bestämmelser om genomdrivning av unionens sociala regelverk har införts sedan direktiv 91/533/EEG, främst inom bekämpning av diskriminering och främjande av lika möjligheter, och de bör tillämpas på det här direktivet i syfte att säkerställa att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt rätt till prövning, inklusive lämplig kompensation, i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.
- (30) Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör arbetstagarna fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av arbetstagarens rättigheter enligt detta direktiv.
- (31) Ett effektivt genomförande av detta direktiv förutsätter ett lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling på grund av ett försök att utöva de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, eventuella klagomål till arbetsgivaren eller andra rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till detta direktivs efterlevnad.
- (32) Arbetstagare som utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande nackdelar (t.ex. att efterfrågestyrda arbetstagaren inte längre tilldelas arbetsuppgifter) eller förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de försökt utöva sådana rättigheter. Om arbetstagare anser att de har sagts upp eller har drabbats av någon motsvarande nackdel på dessa grunder, bör arbetstagarna och behöriga myndigheter kunna kräva att arbetsgivaren skriftligen lämnar vederbörligen motiverade underbyggda skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden.
- (33) Bevisbördan för att det inte har skett någon uppsägning eller motsvarande nackdel på grund av att en arbetstagare har utövat sina rättigheter enligt detta direktiv, bör vila på arbetsgivaren när arbetstagare i domstol eller inför annan behörig myndighet lägger fram sakförhållanden som ger anledning att anta att de har sagts upp, eller har varit föremål för åtgärder med motsvarande verkan, på sådana grunder.
- (34) Medlemsstaterna bör fastställa ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna i detta direktiv.
- (35) Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (36) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats under den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt den befintliga nationella lagstiftningen eller unionslagstiftningen på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skydds nivån som arbetstagare har tilldelats på det område som omfattas av detta direktiv.
- (37) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att

utvärdera inverkan av deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.

- (38) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.
- (39) Mot bakgrund av de betydande ändringar som införs genom detta direktiv i fråga om syfte, tillämpningsområde och innehåll, är det inte lämpligt att ändra direktiv 91/533/EEG. Direktiv 91/533/EEG bör därför upphävas.
- (40) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument¹² har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Kapitel I

Allmänna bestämmelser

Artikel 1

Syfte, räckvidd och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden.
2. I detta direktiv fastställs miniminormer för rättigheter som gäller för varje arbetstagare i unionen.
3. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på arbetstagare som har ett anställningsförhållande som omfattar högst åtta timmar under en referensperiod på en månad. Arbetstid med alla arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet ska räknas in i denna period på åtta timmar.
4. Punkt 3 ska inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.
5. Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter är uppfyllda. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i

¹² EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

anställningsförhållandet. Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av direktiv 2008/104/EG.

6. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 10 och 11 och artikel 14 a på fysiska personer som ingår i ett hushåll där arbetet utförs för detta hushåll.
7. Kapitel II i detta direktiv ska tillämpas på sjömän och fiskare utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 2009/13/EG respektive rådets direktiv (EU) 2017/159.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:
 - (a) *arbetstagare*: en fysisk person som under en viss tid utför tjänster för och under ledning av en annan person i utbyte mot ersättning.
 - (b) *arbetsgivare*: en eller flera fysiska eller juridiska personer som direkt eller indirekt är part i ett anställningsförhållande med en arbetstagare.
 - (c) *anställningsförhållande*: det yrkesmässiga förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt definitionen ovan.
 - (d) *arbetsschema*: ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar.
 - (e) *referenstimmar* och *referensdagar*: tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren.
2. I detta direktiv menas med *mikroföretag*, *små företag* och *medelstora företag* samma sak som i kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag¹³ eller i varje efterföljande rättsakt som ersätter denna rekommendation.

Kapitel II

Information om anställningsförhållandet

Artikel 3

Skyldighet att lämna information

1. Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivarna är skyldiga att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet.
2. Den information som avses i punkt 1 ska omfatta följande:
 - (a) Identitet för parterna i anställningsförhållandet.

¹³ EUT L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (b) Arbetsplats. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats, och dessutom ska arbetsgivarens säte eller i förekommande fall hemvist anges.
 - (c) i) Befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller
 - ii) en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
 - (d) Den dag då anställningsförhållandet börjar gälla.
 - (e) Vid tillfälliga anställningsförhållanden slutdag eller den förväntade varaktigheten.
 - (f) Varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod.
 - (g) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren.
 - (h) Antal dagar betald semester som arbetstagaren har rätt till eller, om detta inte är känt när informationen ges, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.
 - (i) Regler, inbegripet längd, för de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsförhållandet ska upphöra, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.
 - (j) Inledande grundlön och alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.
 - (k) Om arbetsschemat är helt eller huvudsakligen fast, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning.
 - (l) Om arbetsschemat är helt eller huvudsakligen varierande, principen att arbetsschemat är varierande, mängden garanterad betald arbetstid, lön för arbete som utförs utöver de garanterade timmarna samt om arbetsschemat helt eller huvudsakligen fastställs av arbetsgivaren:
 - i) de referenstimmar och referensdagar som arbetstagaren kan komma att behöva arbeta,
 - ii) det minsta förhandsvarsel som arbetstagaren ska få innan arbetet inleds.
 - (m) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den behöriga institution med vilket kollektivavtal slutits.
 - (n) Den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet och allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.
3. Den information som avses i punkt 2 f–k och 2 n får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Artikel 4

Tidpunkt och metod för lämnande av information

1. Den information som avses i artikel 3.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument senast den första dagen av anställningsförhållandet. Detta dokument får tillhandahållas och översändas elektroniskt, förutsatt att det är lättillgängligt för arbetstagaren och kan lagras och skrivas ut.
2. Medlemsstaterna ska utarbeta mallar och förlagor för det dokument som avses i punkt 1 och göra dem tillgängliga för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet genom tillgängliggöra dem på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt.
3. Medlemsstaterna ska se till att den information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller kollektivavtal som ska lämnas till arbetsgivarna görs allmänt tillgänglig utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, inbegripet genom befintliga nätportaler för unionsmedborgare och unionsföretag.

Artikel 5

Ändring av anställningsförhållandet

Medlemsstaterna ska se till att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 3.2 och den ytterligare information till arbetstagare som utstationeras eller skickas utomlands enligt artikel 6 tillhandahålls i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.

Artikel 6

Ytterligare information för arbetstagare som utstationeras eller sänds utomlands

1. Medlemsstaterna ska se till att en arbetstagare, som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, förses med det dokument som avses i artikel 4.1 före avresan med åtminstone följande ytterligare information:
 - (a) Det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras och dess varaktighet.
 - (b) Den valuta som lönen kommer att utbetalas i.
 - (c) I förekommande fall de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför, vilket för utstationerade arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG inbegriper eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen och alla villkor för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.
 - (d) I förekommande fall villkoren för arbetstagarens hemresa.
2. Medlemsstaterna ska se till att arbetstagaren som sänds utomlands, om han eller hon är en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG, dessutom informeras om följande:

- (a) Den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten.
 - (b) En länk till värdmedlemsstatens eller värdmedlemsstaternas officiella nationella webbplatser i enlighet med artikel 5.2 i direktiv 2014/67/EU.
3. Den information som avses i punkt 1 b och 2 a får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.
 4. Om inte medlemsstaterna bestämmer annat ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är en månad eller mindre.

Kapitel III

Minimikrav på anställningsvillkor

Artikel 7

Längsta varaktighet för provanställning

1. Medlemsstaterna ska se till att, om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod, den perioden inte överskrider sex månader, inbegripet eventuell förlängning.
2. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningsperioder om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse.

Artikel 8

Parallell anställning

1. Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren.
2. Arbetsgivarna får emellertid fastställa villkor för när sådana restriktioner är motiverade av legitima skäl såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.

Artikel 9

Minsta förutsägbarhet i arbetet

Medlemsstaterna ska se till att en arbetstagare, om dennes arbetsschema är helt eller huvudsakligen varierande och helt eller huvudsakligen fastställs av arbetsgivaren, får beordras att arbeta av arbetsgivaren endast

- (a) om arbetet äger rum inom de fastställda referenstimman och referensdagarna som fastställts skriftligen i början av anställningsförhållandet, i enlighet med artikel 3.2 1 i, och

- (b) om arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom rimlig tid i förväg, i enlighet med artikel 3.2 1 ii.

Artikel 10

Övergång till annan anställningsform

1. Medlemsstaterna ska se till att arbetstagare med minst sex månaders anställningstid hos samma arbetsgivare kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt.
2. Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad efter en sådan begäran. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

Artikel 11

Utbildning

Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivare, som enligt unionslagstiftning, nationell lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, tillhandahåller sådan utbildning utan kostnad för arbetstagaren.

Kapitel IV

Kollektivavtal

Artikel 12

Kollektivavtal

Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iaktas, fastställa regler om anställningsvillkoren för arbetstagare som är andra än dem som avses i artiklarna 7–11.

Kapitel V

Gemensamma bestämmelser

Artikel 13

Överensstämmelse

Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som

strider mot detta direktiv i individuella avtal, kollektivavtal, interna företagsregler eller alla andra åtgärder ska förklaras ogiltiga eller ändras i syfte att få dem att överensstämma med bestämmelserna i detta direktiv.

Artikel 14

Presumtion och tvistlösning

Medlemsstaterna ska se till att, när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 eller artikel 6 och arbetsgivaren har underlåtit att korrigera denna underlåtenhet inom 15 dagar efter underrättelse därom, något av följande ska gälla:

- (a) Arbetstagaren ska åtnjuta en gynnsam presumtion som fastställs av medlemsstaten. Om den information som lämnats inte omfattar den information som avses i artikel 3.2 e, f, k eller l ska den gynnsamma presumtionen omfatta en presumtion att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställningsperiod eller att arbetstagaren har en heltidstjänst. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa dessa presumtioner.
- (b) Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet i god tid. Om den behöriga myndigheten finner att klagomålet är motiverat, ska den ålägga den eller de berörda arbetsgivarna att lämna den information som saknas. Om arbetsgivaren inte lämnar den information som saknas inom 15 dagar efter mottagandet av åläggandet, ska myndigheten kunna påföra en skälig administrativ påföljd, även om anställningsförhållandet har upphört. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att inge ett administrativt överklagande mot beslutet om påföljder. Medlemsstaterna får utse befintliga organ till behöriga myndigheter.

Artikel 15

Rätt till prövning

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

Artikel 16

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

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

Artikel 17

Skydd mot uppsägning och bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.
2. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren vederbörligen motiverar uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.
4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.
5. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.
6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 18

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det kan vara sanktioner i form av böter. Det kan också handla om betalning av ersättningar.

Kapitel VI

Slutbestämmelser

Artikel 19

Förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare.
3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 20

Genomförande

1. Medlemsstaterna ska anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den [dag för ikraftträdande + 2 år], eller senast den dagen se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls.

De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 21

Övergångsbestämmelser

De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på befintliga anställningsförhållanden från och med den [dag för ikraftträdande + 2 år]. Arbetsgivarna ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 och artikel 6 endast på begäran av en arbetstagare. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att arbetstagare utesluts från de minsta rättigheter som fastställs i detta direktiv.

Artikel 22

Översyn av kommissionen

Senast den [dag för ikraftträdande + 8 år] ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och under hänsynstagande till inverkan på små och medelstora företag se över tillämpningen av detta direktiv för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

Artikel 23

Upphävande

Direktiv 91/533/EEG ska upphöra att gälla med verkan från och med den [datum för ikraftträdande + 2 år]. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska betraktas som hänvisningar till det här direktivet.

Artikel 24

Ikraftträdande

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

Artikel 25

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar

På rådets vägnar