

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1152**af 20. juni 2019****om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder fastsætter, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.
- (2) Princip nr. 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev bekendtgjort i Göteborg den 17. november 2017, fastsætter, at arbejdstagere uanset ansættelsesforholdets type og varighed har ret til rimelig og lige behandling for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse, og at overgangen til tidsubegrænsede ansættelsesformer skal fremmes; at den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster; at innovative arbejdsformer, der sikrer arbejdsvilkår af høj kvalitet, skal fremmes, at der skal tilskyndes til iværksætteri og selvstændig virksomhed, og at den erhvervsmæssige mobilitet skal lettes; samt at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal forhindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter, og at en prøvetid bør være af en rimelig varighed.
- (3) Princip nr. 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter, at arbejdstagere har ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter i forbindelse hermed, herunder en eventuel prøvetid; at arbejdstagere forud for en opsigelse har ret til at blive underrettet om årsagerne hertil og få et rimeligt varsel, samt at de har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder ret til passende kompensation.

⁽¹⁾ EUT C 283 af 10.8.2018, s. 39.

⁽²⁾ EUT C 387 af 25.10.2018, s. 53.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holding af 16.4.2019 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 13.6.2019.

- (4) Siden vedtagelsen af Rådets direktiv 91/533/EØF ⁽⁴⁾ har arbejdsmarkedene undergået vidtrækkende forandringer som følge af den demografiske udvikling og digitaliseringen, hvilket har ført til, at der er blevet skabt nye ansættelsesformer, som har bidraget til innovation, jobskabelse og vækst på arbejdsmarkedet. Visse nye ansættelsesformer varierer betydeligt i forhold til traditionelle ansættelsesforhold for så vidt angår forudsigelighed, hvilket skaber usikkerhed om gældende rettigheder og social beskyttelse for de berørte arbejdstagere. På dette arbejdsmarked i forandring er der derfor et øget behov for, at arbejdstagerne underrettes fuldt ud om deres væsentlige arbejdsvilkår, hvilket bør ske rettidigt og skriftligt i en form, som arbejdstagere har let adgang til. For at skabe en passende ramme om udviklingen af nye ansættelsesformer bør arbejdstagere i Unionen også udstyres med en række nye minimumsrettigheder, som har til formål at fremme tryghed og forudsigelighed i ansættelsesforhold og samtidig sikre opadgående konvergens på tværs af medlemsstaterne og bevare arbejdsmarkedets tilpasningsevne.
- (5) I henhold til direktiv 91/533/EØF har størstedelen af arbejdstagerne i Unionen ret til at modtage skriftlige oplysninger om deres arbejdsvilkår. Direktiv 91/533/EØF omfatter imidlertid ikke alle arbejdstagere i Unionen. Desuden har der vist sig at være huller i beskyttelsen under de nye ansættelsesformer, der er blevet skabt som følge af udviklingen på arbejdsmarkedet siden 1991.
- (6) Der bør derfor på EU-plan fastsættes minimumskrav til oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet og vedrørende arbejdsvilkår, som gælder for enhver arbejdstager, for at sikre alle arbejdstagere i Unionen en passende grad af gennemsigtighed og forudsigelighed, for så vidt angår deres arbejdsvilkår, idet der opretholdes en rimelig fleksibilitet for atypisk ansættelse, så fordelene herved for arbejdstagere og arbejdsgivere bevares.
- (7) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) gennemført en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter om forbedring af anvendelsesområdet for og effektiviteten af direktiv 91/533/EØF og udvidelse af dets mål for at fastsætte nye rettigheder for arbejdstagere. Dette førte ikke til nogen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse spørgsmål. Som det imidlertid blev bekræftet af resultaterne af de åbne offentlige høringer, der blev gennemført for at indhente synspunkter fra forskellige interessenter og borgere, er det vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan på dette område ved at modernisere og tilpasse de nuværende retlige rammer til nye udviklinger.
- (8) Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen) har i sin retspraksis opstillet kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager ⁽⁵⁾. Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kan de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Reelt selvstændige erhvervsdrivende bør ikke være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, eftersom de ikke opfylder disse kriterier. Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende som defineret i national ret, enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer, er en form for uretmæssigt angivet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen »proformaselvstændig« anvendes om en person, der erklæres at være selvstændig, selv om vedkommende opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå bestemte retlige eller skattemæssige forpligtelser. Sådanne personer bør være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.

⁽⁴⁾ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejds-kontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

⁽⁵⁾ Domstolens dom af 3. juli 1986, Lawrie-Blum mod delstaten Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; af 14. oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère mod Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; af 9. juli 2015, Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod den nederlandske stat, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 og af 17. november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mod Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Det bør være muligt for medlemsstaterne at fastsætte, hvor det er berettiget af objektive grunde, at visse bestemmelser i dette direktiv ikke finder anvendelse på visse kategorier af embedsmænd, offentlige beredskabstjenester, de væbnede styrker, politiet, dommere, anklagere, efterforskere eller andre retshåndhævende myndigheder på grund af den særlige karakter af de opgaver, de skal udføre, eller deres ansættelsesvilkår.
- (10) De krav, der er fastlagt i dette direktiv om de følgende forhold, bør ikke gælde for søfarende og havfiskere, i lyset af deres særlige ansættelsesvilkår: sideløbende ansættelse, hvor de er uforenelige med det arbejde, der udføres om bord på skibe eller fiskerfartøjer, arbejdets minimumsforudsigelighed, arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland, overgang til en anden form for ansættelse og afgivelse af oplysninger om identiteten på den socialsikringsinstitution, som modtager de sociale bidrag. Med henblik på dette direktiv bør søfarende og havfiskere som defineret i henholdsvis Rådets direktiv 2009/13/EF ⁽⁶⁾ og (EU) 2017/159 ⁽⁷⁾ anses for at arbejde i Unionen, når de arbejder om bord på skibe eller fiskerfartøjer, der er registreret i en medlemsstat eller fører en medlemsstats flag.
- (11) I lyset af det stigende antal arbejdstagere, der er udelukket fra anvendelsesområdet for direktiv 91/533/EØF på grundlag af udelukkelse, som medlemsstaterne har indført i henhold til artikel 1 i nævnte direktiv, er det nødvendigt at erstatte disse udelukkelse med en mulighed for medlemsstaterne for ikke at anvende nærværende direktivs bestemmelser på et ansættelsesforhold med forudbestemt og faktisk arbejdstid, der svarer til tre timer pr. uge eller derunder i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger. Beregningen af disse timer bør omfatte al den tid, der rent faktisk er arbejdet for en arbejdsgiver, såsom overtid eller arbejde ud over, hvad der er garanteret eller forudsat i ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet. Fra det øjeblik en arbejdstager overskrider denne tærskel, finder bestemmelserne i nærværende direktiv anvendelse på vedkommende, uanset hvor mange timer, der efterfølgende arbejdes, eller det antal timer, der er angivet i ansættelseskontrakten.
- (12) Arbejdstagere uden en garanteret arbejdstid, herunder personer uden et fast timetal og visse med kontrakter på tilkaldebasis, befinder sig i en særlig sårbar situation. Derfor bør bestemmelserne i dette direktiv finde anvendelse på dem, uanset det antal timer de rent faktisk arbejder.
- (13) I realiteten kan flere forskellige fysiske eller juridiske personer eller andre enheder påtage sig en arbejdsgivers funktioner og ansvar. Det bør stå medlemsstaterne frit for mere præcist at fastsætte, hvilke personer der betragtes som helt eller delvist ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser, som dette direktiv fastsætter for arbejdsgivere, når blot alle disse forpligtelser er opfyldt. Medlemsstaterne bør også kunne beslutte, at nogle af eller alle disse forpligtelser skal pålægges en fysisk eller juridisk person, der ikke er part i ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.
- (14) Medlemsstaterne bør have mulighed for at indføre særlige regler for at undtage fysiske personer, der fungerer som arbejdsgivere for husarbejdere i husstanden, fra de krav, der er fastsat i dette direktiv, med hensyn til følgende forhold: at overveje og reagere på anmodninger om andre former for ansættelse, at tilbyde obligatorisk uddannelse, der er gratis, samt at sørge for retshåndhævelsesmekanismer baseret på gunstige formodninger i tilfælde af oplysninger, der mangler fra den dokumentation, der skal gøres tilgængelige for arbejdstageren i henhold til dette direktiv.
- (15) Ved direktiv 91/533/EØF blev der indført en liste over væsentlige aspekter af ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet, som arbejdstageren skal underrettes om skriftligt. Det er nødvendigt at tilpasse denne liste, som medlemsstaterne kan udvide, for at tage hensyn til udviklingen på arbejdsmarkedet, navnlig væksten i atypiske ansættelsesformer.
- (16) Hvis arbejdstageren ikke har et fast arbejdssted eller et hovedarbejdssted, bør vedkommende modtage oplysninger om eventuelle ordninger for rejse mellem arbejdsstederne.

⁽⁶⁾ Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF (EUT L 124 af 20.5.2009, s. 30).

⁽⁷⁾ Rådets direktiv (EU) 2017/159 af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche) (EUT L 25 af 31.1.2017, s. 12).

- (17) Oplysninger om den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder, bør kunne gives i form af oplysninger, som omfatter antallet af uddannelsesdage, om nogen, som arbejdstageren har ret til pr. år, og oplysninger om arbejdsgiverens generelle uddannelsespolitik.
- (18) Oplysninger om den procedure, der skal overholdes af arbejdsgiveren og arbejdstageren, hvis ansættelsesforholdet bringes til ophør, bør kunne indbefatte fristen for at gøre indsigelser mod afskedigelsen.
- (19) Oplysninger om arbejdstiden bør være i overensstemmelse med bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF ⁽⁸⁾ og bør indeholde oplysninger om pauser, daglige og ugentlige hvileperioder og omfanget af betalt fravær, hvorved beskyttelsen af arbejdstageres sikkerhed og sundhed sikres.
- (20) Oplysninger om lønnen bør omfatte alle elementer af lønnen angivet særskilt, herunder, hvis det er relevant, kontanter eller naturalier, overtidbetaling, bonusser og andre ydelser, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte for sit arbejde. Afgivelsen af sådanne oplysninger bør ikke berøre arbejdsgiveres frihed til at tilbyde supplerende lønelementer såsom engangsbeløb. Den omstændighed, at lønelementer foreskrevet ved lov eller kollektiv overenskomst ikke er omfattet af disse oplysninger, bør ikke udgøre en grund til ikke at give dem til arbejdstageren.
- (21) Hvis det ikke er muligt at angive en fast tidsplan for arbejdet på grund af beskæftigelsens art, såsom i tilfælde af kontrakter på tilkaldebasis, bør arbejdstagere af deres arbejdsgiver informeres om, hvordan deres arbejdstid skal fastlægges herunder i hvilke tidsintervaller de kan blive kaldt på arbejde, og hvilken minimumsvarslingsperiode de skal have inden påbegyndelsen af en arbejdsopgave.
- (22) Oplysninger om sociale sikringsordninger bør omfatte oplysninger om identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, hvor det er relevant, for så vidt angår sygdom, barsel, fædreorlov og forældreydelser, ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme samt til alderdoms-, invaliditets-, efterladte-, arbejdsløsheds-, førtidspension- og familieydelser. Arbejdsgivere bør ikke være forpligtet til at give disse oplysninger, hvor arbejdstageren vælger socialsikringsinstitutionen. Oplysninger om den sociale sikring, der gives af arbejdsgiveren, bør, hvor det er relevant, omfatte dækningen fra supplerende pensionsordninger som defineret i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU ⁽⁹⁾ og Rådets direktiv 98/49/EF ⁽¹⁰⁾.
- (23) Arbejdstagere bør have ret til at blive informeret skriftligt om deres rettigheder og pligter som følge af ansættelsesforholdet ved ansættelsesforholdets start. De bør derfor modtage de grundlæggende oplysninger så hurtigt som muligt og senest en kalenderuge efter deres første arbejdsdag. De bør modtage resten af oplysningerne senest en måned efter deres første arbejdsdag. Den første arbejdsdag bør forstås som den faktiske start på arbejdstagerens udførelse af arbejdet i ansættelsesforholdet. Medlemsstaterne bør have som mål, at arbejdsgiverne skal have givet de relevante oplysninger om ansættelsesforholdet inden udløbet af kontraktens oprindeligt aftalte varighed.
- (24) Henset til den stigende anvendelse af digitale kommunikationsredskaber kan oplysninger, der i henhold til dette direktiv skal gives skriftligt, gives i elektronisk form.
- (25) For at hjælpe arbejdsgiverne med at udlevere rettidig information bør medlemsstaterne være i stand til at stille skabeloner til rådighed på nationalt plan, der indbefatter relevant og tilstrækkeligt omfattende information om den gældende retlige ramme. Disse skabeloner kunne videreudvikles på sektorplan eller lokalt plan, af nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter. Kommissionen vil bistå medlemsstaterne med at udvikle skabeloner og modeller og gøre dem bredt tilgængelige, hvor det er relevant.

⁽⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

⁽⁹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/50/EU af 16. april 2014 om mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet mellem medlemsstaterne gennem bedre muligheder for at optjene og bevare supplerende pensionsrettigheder (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 1).

⁽¹⁰⁾ Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 209 af 25.7.1998, s. 46).

- (26) Arbejdstagere, der sendes til udlandet, bør modtage yderligere oplysninger, som er specifikke for deres situation. For flere på hinanden følgende arbejdsopgaver i en række medlemsstater eller tredjelande bør det være muligt at samle oplysningerne for en række opgaver før første afrejse og efterfølgende ajourføre dem i tilfælde af ændringer. Arbejdstagere, der betragtes som udstationerede arbejdstagere i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF ⁽¹¹⁾, bør også underrettes om det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten, og hvor de er i stand til at finde relevante oplysninger om de arbejdsvilkår, der gælder for deres situation. Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, gælder de pågældende forpligtelser, hvis arbejdsperioden i udlandet varer længere end fire på hinanden følgende uger.
- (27) Prøvetid giver parterne i ansættelsesforholdet mulighed for at bedømme, om arbejdstagerne og de stillinger, som de er blevet ansat til, er forenelige, samtidig med arbejdstagerne får ledsagende støtte. Indtræden på arbejdsmarkedet eller overgang til en ny stilling bør ikke føre til lang tids usikkerhed. Som fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder bør prøvetid derfor være af en rimelig varighed.
- (28) Et betydeligt antal medlemsstater har indført en generel maksimal varighed af prøvetid på mellem tre og seks måneder, hvilket bør betragtes som værende rimeligt. Undtagelsesvis bør prøvetid kunne være længere end seks måneder, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art, såsom for ledelses- eller topledelsesstillinger eller offentlige stillinger, eller hvor dette er i arbejdstagerens interesse, såsom i forbindelse med specifikke foranstaltninger til fremme af varig ansættelse, navnlig for unge arbejdstagere. Det bør også være muligt at forlænge prøvetid tilsvarende i tilfælde, hvor arbejdstageren har været fraværende fra arbejdet under prøvetiden, f.eks. på grund af sygdom eller ferie, så arbejdsgiveren får mulighed for at bedømme, om arbejdstageren er egnet til den pågældende opgave. I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold på under 12 måneder bør medlemsstaterne sikre, at varigheden af prøvetiden er passende og står i et rimeligt forhold til kontraktens forventede varighed og til arbejdets art. Hvor det er fastsat i national ret eller praksis, bør arbejdstagere kunne optjene arbejdstagerrettigheder under prøvetiden.
- (29) En arbejdsgiver bør hverken forhindre en arbejdstager i at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan, der er fastsat hos denne arbejdsgiver, eller udsætte en arbejdstager for ugunstig behandling for at gøre dette. Det bør være muligt for medlemsstaterne at fastsætte betingelser for anvendelsen af uforenelighedsbegrænsninger, forstået som begrænsninger med hensyn til at arbejde for andre arbejdsgivere af objektive grunde, såsom for beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, herunder ved at begrænse arbejdstiden, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning eller undgåelse af interessekonflikter.
- (30) De arbejdstagere, hvis arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, bør have en minimumsgrad af forudsigelighed, hvor tidsplanen for arbejdet fortrinsvis fastlægges af arbejdsgiveren, det være sig direkte, såsom ved tildeling af arbejdsopgaver, eller indirekte, såsom ved at pålægge arbejdstageren at imødekomme kunders anmodninger.
- (31) Referencetimer og -dage, der skal forstås som tidsintervaller, inden for hvilke arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren, bør nedfældes skriftligt ved begyndelsen af ansættelsesforholdet.
- (32) En rimelig varslingsperiode, der skal forstås som tidsperioden mellem det tidspunkt, hvor en arbejdstager får besked om en ny arbejdsopgave, og det tidspunkt, hvor opgaven påbegyndes, udgør et andet nødvendigt element af forudsigelighed i arbejdet for ansættelsesforhold med arbejdsmønstre, som er helt eller overvejende uforudsigelige. Længden af varslingsperioden kan variere alt efter behovene i den pågældende sektor, samtidig med at arbejdstagerne sikres passende beskyttelse. Minimumsvarslingsperioden berører ikke Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF ⁽¹²⁾.
- (33) Arbejdstagerne bør have mulighed for at afvise en arbejdsopgave, hvis den falder uden for referencetimerne og -dagene, eller hvis de ikke har fået besked om arbejdsopgaven i overensstemmelse med minimumsvarslingsperioden, uden at opleve negative følger af denne afvisning. Arbejdstagerne bør også have mulighed for at acceptere arbejdsopgaven, hvis de ønsker det.

⁽¹¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

⁽¹²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF af 11.3.2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 35).

- (34) Hvor en arbejdstager, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt, har aftalt med sin arbejdsgiver at påtage sig en bestemt arbejdsopgave, bør arbejdstageren have mulighed for at planlægge i overensstemmelse hermed. Arbejdstageren bør være beskyttet mod tab af indkomst som følge af sen annullering af en aftalt arbejdsopgave ved at modtage en passende kompensation.
- (35) Ansættelseskontrakter på tilkaldebasis, herunder kontrakter uden fast timetal, i henhold til hvilke arbejdsgiveren har fleksibilitet til at kalde arbejdstageren på arbejde, når der er behov for det, er særligt uforudsigelige for arbejdstageren. Medlemsstater, der tillader sådanne kontrakter, bør sikre, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forhindre, at de misbruges. Sådanne foranstaltninger kan tage form af begrænsninger i anvendelsen og varigheden af sådanne kontrakter, af en afkræftelig formodning om, at der forefindes en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et garanteret antal betalte timer baseret på præsterede arbejdstimer i en forudgående referenceperiode, eller af andre tilsvarende foranstaltninger, der sikrer effektiv forebyggelse af misbrug.
- (36) Hvor arbejdsgivere har mulighed for at tilbyde fuldtidsansættelse eller tidsubegrænsede ansættelseskontrakter til arbejdstagere i atypiske ansættelsesformer, bør overgang til mere trygge ansættelsesformer fremmes i overensstemmelse med de principper, der er fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Arbejdstagere bør kunne anmode om en anden mere forudsigelig og tryk ansættelsesform, hvor en sådan findes, og modtage et begrundet skriftligt svar fra arbejdsgiveren, som tager hensyn til behovene hos arbejdsgiveren og arbejdstageren. Medlemsstaterne bør have mulighed for at begrænse hyppigheden af sådanne anmodninger. Dette direktiv bør ikke forhindre medlemsstaterne i, når der er tale om offentlige stillinger, til hvilke der er adgang gennem udvælgelsesprøver, at fastsætte, at disse stillinger ikke skal betragtes som værende til rådighed på simpel anmodning af arbejdstageren og således ikke er omfattet af retten til at anmode om mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår.
- (37) Hvis arbejdsgiverne ved EU-ret eller national ret eller kollektive overenskomster pålægges at tilbyde arbejdstagere uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, de er ansat til, er det vigtigt at sikre, at alle arbejdstagere får tilbudt en sådan uddannelse, herunder personer i atypiske ansættelsesformer, på lige vilkår. Udgifterne til en sådan uddannelse bør ikke afholdes af arbejdstageren eller tilbageholdes i eller fradrages arbejdstagerens løn. Denne type uddannelse bør tælle som arbejdstid og bør så vidt muligt foregå i arbejdstiden. Denne forpligtelse omfatter ikke erhvervsuddannelse eller uddannelse, der kræves, for at arbejdstagere kan erhverve sig, opretholde eller forny en erhvervsuafhængig kvalifikation, så længe arbejdsgiveren ikke er pålagt af EU-ret eller national ret eller af kollektive overenskomster at tilbyde den til arbejdstageren. Medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagerne mod misbrug i forbindelse med uddannelse.
- (38) Arbejdsmarkedets parter selvstændighed og deres kapacitet som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres. Det bør derfor være muligt for arbejdsmarkedets parter at være af den opfattelse, at der i specifikke sektorer eller situationer er andre bestemmelser, som er mere hensigtsmæssige med henblik på at forfølge målet med dette direktiv end visse minimumsstandarter fastsat i dette direktiv. Medlemsstaterne bør derfor kunne tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster, som adskiller sig fra visse bestemmelser i dette direktiv, forudsat at det overordnede niveau af arbejdstagerbeskyttelse ikke sænkes.
- (39) Den offentlige høring om den europæiske søjle for sociale rettigheder viste behovet for at styrke håndhævelsen af EU-arbejdsretten for at sikre dens effektivitet. Den evaluering af direktiv 91/533/EØF, der blev foretaget som led i Kommissionens program for målrettet og effektiv regulering, bekræftede, at styrkede håndhævelsesmekanismer kan forbedre effektiviteten af EU-arbejdsretten. Høringen viste, at retshåndhævelsessystemer, som udelukkende er baseret på krav om erstatning, er mindre effektive end systemer, der også omfatter sanktioner, såsom betaling af engangsbeløb eller inddragelse af tilladelser, for arbejdsgivere, der undlader at udstede skriftlige erklæringer. Den viste også, at ansatte sjældent rejser sag under ansættelsesforholdet, hvilket bringer den skriftlige erklærings formål, der er at sikre, at arbejdstagere underrettes om de væsentlige elementer i ansættelsesforholdet, i fare. Det er derfor nødvendigt at indføre bestemmelser om håndhævelse, der sikrer anvendelsen af gunstige formodninger, hvor der ikke gives oplysninger om ansættelsesforholdet, eller af en procedure, hvorunder arbejdsgiveren kan pålægges at give de manglende oplysninger og kan pålægges en sanktion, hvis arbejdsgiveren ikke gør det, eller begge dele. Det bør være muligt for sådanne gunstige formodninger at omfatte en formodning om, at arbejdstageren har et tidsubegrænset ansættelsesforhold, at der ikke er nogen prøvetid, eller at arbejdstageren har en fuldtidsstilling, hvor de relevante oplysninger mangler. Retshåndhævelse kan bestå i en procedure, hvor arbejdsgiveren får meddelelse fra arbejdstageren eller fra en tredjepart, såsom en arbejdstagerrepræsentant eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, om, at der mangler oplysninger, og at der rettidigt skal afgives fuldstændige og korrekte oplysninger.

- (40) Der er vedtaget et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for EU-lovgivningen på det sociale område siden direktiv 91/533/EØF, navnlig for så vidt angår ligebehandling, hvoraf der bør indgå elementer i nærværende direktiv for at sikre, at arbejdstagere har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse, såsom en civil- eller arbejdsret, og en ret til retshåndhævelse, som kan omfatte passende kompensation, der afspejler princip nr. 7 i den europæiske søjle for sociale rettigheder.
- (41) Navnlig bør arbejdstagere under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.
- (42) En effektiv gennemførelse af dette direktiv forudsætter passende retlig og administrativ beskyttelse mod ugunstig behandling som reaktion på et forsøg på at udøve rettigheder i henhold til dette direktiv, enhver klage til arbejdsgiveren eller retlige eller administrative procedurer med det formål at håndhæve overholdelsen af dette direktiv.
- (43) Arbejdstagere, som udøver de rettigheder, der er fastlagt i dette direktiv, bør beskyttes mod afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning, såsom en arbejdstager på tilkaldebasis, der ophører med at få tildelt arbejde, eller skridt med henblik på en mulig afskedigelse på det grundlag, at de har ønsket at udøve sådanne rettigheder. Hvor arbejdstagere vurderer, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning af disse grunde, bør arbejdstagere og kompetente myndigheder eller organer kunne pålægge arbejdsgiveren at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller den tilsvarende foranstaltning.
- (44) Bevisbyrden med hensyn til fastlæggelsen af, at arbejdstagere ikke er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har gjort brug af deres rettigheder i henhold til dette direktiv, bør påhvile arbejdsgiverne, når arbejdstagere ved en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ fremlægger faktiske omstændigheder, hvorudfra det kan formodes, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på dette grundlag. Det bør være muligt for medlemsstater at undlade at anvende denne regel i sager, hvor det vil være op til en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ at undersøge de faktiske omstændigheder, navnlig i systemer, hvor afskedigelse skal godkendes på forhånd af en sådan myndighed eller et sådant organ.
- (45) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for tilsidesættelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv. Sanktioner kan omfatte administrative og økonomiske sanktioner såsom bøder eller betaling af kompensation samt andre former for sanktioner.
- (46) Målet for dette direktiv, nemlig at forbedre arbejdsvilkår ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af behovet for at fastsætte fælles mindstekrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- (47) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv. Den bør navnlig ikke tjene som begrundelse for at indføre ansættelseskontrakter uden et fast timetal eller lignende typer af ansættelseskontrakter.
- (48) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, med særlig vægt på mikrovirksomheder og på den administrative byrde, og til at offentliggøre resultaterne af disse vurderinger.

- (49) Medlemsstaterne kan overlade gennemførelsen af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, hvor arbejdsmarkedets parter anmoder herom i fællesskab, og forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv. De bør også i overensstemmelse med national ret og praksis træffe passende foranstaltninger til at sikre effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og fremme og styrke sociale dialog med henblik på gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv.
- (50) Medlemsstaterne bør træffe alle passende foranstaltninger til at sikre opfyldelsen af de forpligtelser, der følger af dette direktiv, f.eks. ved at foretage inspektioner i passende omfang.
- (51) I betragtning af de væsentlige ændringer, som dette direktiv indfører, for så vidt angår formålet, anvendelsesområdet og indholdet af direktiv 91/533/EØF, er det ikke hensigtsmæssigt at ændre nævnte direktiv. Direktiv 91/533/EØF bør derfor ophæves.
- (52) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter ⁽¹³⁾ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål, genstand og anvendelsesområde

1. Formålet med dette direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.
2. Dette direktiv fastsætter minimumsrettigheder, der finder anvendelse på alle arbejdstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis.
3. Medlemsstaterne kan bestemme, at forpligtelserne i dette direktiv ikke finder anvendelse på arbejdstagere med et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør eller er mindre end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte tretimersgennemsnit.
4. Stk. 3 finder ikke anvendelse på et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

⁽¹³⁾ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

5. Medlemsstaterne kan bestemme, hvilke personer der er ansvarlige for opfyldelsen af de forpligtelser for arbejdsgivere, der er fastlagt i dette direktiv, så længe alle disse forpligtelser opfyldes. De kan også beslutte, at alle eller en del af disse forpligtelser skal pålægges en fysisk eller juridisk person, der ikke er part i ansættelsesforholdet.

Dette stykke berører ikke anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF ⁽¹⁴⁾.

6. Medlemsstaterne kan af objektive grunde fastsætte, at bestemmelserne i kapitel III ikke skal finde anvendelse på embedsmænd, offentlige beredskabstjenester, de væbnede styrker politiet, dommere, anklagere, efterforskere eller andre retshåndhævende myndigheder.

7. Medlemsstaterne kan beslutte ikke at pålægge fysiske personer i husstande, der fungerer som arbejdsgivere, de forpligtelser, som er fastsat i artikel 12 og 13 og artikel 15, stk. 1, litra a), hvor arbejde udføres for disse husstande.

8. Kapitel II i dette direktiv finder anvendelse på søfarende og havfiskere, uden at det berører henholdsvis direktiv 2009/13/EF og (EU) 2017/159. De forpligtelser, som er fastsat i artikel 4, stk. 2, litra m) og o), samt artikel 7, 9, 10 og 12, finder ikke anvendelse på søfarende og havfiskere.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »tidsplan for arbejdet«: plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter
- b) »referencetimer og -dage«: tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren
- c) »arbejdsmønster«: måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

Artikel 3

Udlevering af oplysninger

Arbejdsgiveren skal give den enkelte arbejdstager de oplysninger, der kræves i henhold til dette direktiv, skriftligt. Oplysningerne udleveres og fremsendes på papir eller, forudsat at oplysningerne er tilgængelige for arbejdstageren, kan lagres og udskrives, og at arbejdsgiveren opbevarer dokumentation for fremsendelse eller modtagelse i elektronisk form.

⁽¹⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

KAPITEL II

OPLYSNINGER OM ANSÆTTELSESFORHOLDET

Artikel 4

Oplysningspligt

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiverne pålægges at underrette arbejdstagerne om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet.
2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte følgende:
 - a) identiteten på parterne i ansættelsesforholdet
 - b) arbejdsstedet; i mangel af et fast arbejdssted eller et hovedarbejdssted, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om arbejdsgiverens hjemsted eller, hvor det er relevant, adresse
 - c) enten:
 - i) titlen, graden, typen eller kategori af det arbejde, for hvilken arbejdstageren er ansat, eller
 - ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet
 - d) datoen for ansættelsesforholdets begyndelse
 - e) i tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold: slutdatoen eller ansættelsesforholdets forventede varighed
 - f) når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt
 - g) varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid
 - h) den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder
 - i) varigheden af det fravær med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvor det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af sådant fravær
 - j) den procedure, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde, herunder de formelle krav og varslingsperioderne, hvor ansættelsesforholdet bringes til ophør, eller — hvor det er umuligt at angive varigheden af varslingsperioderne på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives — metoden for fastlæggelse af sådanne varslingsperioder
 - k) lønnen, herunder begyndelsesgrundlønnen, eventuelle andre komponenter, hvis det er relevant, i den løn, som arbejdstageren har ret til, angivet særskilt, samt med hvilken hyppighed og måden, hvorpå denne udbetales
 - l) hvis arbejdsmønsteret er helt eller overvejende forudsigeligt, længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller -uge og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer

m) hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette arbejdstageren om:

i) det princip, at arbejdsplanen er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer

ii) de referencetimer og -dage, hvor arbejdstageren kan pålægges at arbejde

iii) den minimumsvarslingsperiode, som arbejdstageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, og, hvor det er relevant, den i artikel 10, stk. 3, omhandlede frist for annullering

n) de kollektive overenskomster, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige, fælles organer eller institutioner, henvisning til sådanne organer eller institutioner, inden for hvilke overenskomsterne er indgået

o) hvor det er arbejdsgiverens ansvar, identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

3. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, litra g)-l) og litra o), kan, hvor det er hensigtsmæssigt, angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for disse forhold.

Artikel 5

Frister og oplysningernes form

1. Hvor de ikke er givet tidligere, gives de oplysninger, der er omhandlet i artikel 4, stk. 2, litra a)-e), g), k), l) og m), individuelt til arbejdstageren i form af et eller flere dokumenter inden for en periode, der starter den første arbejdsdag, og ender ikke senere end den syvende kalenderdag. De øvrige i artikel 4, stk. 2, omhandlede oplysninger gives individuelt til arbejdstageren i form af et dokument inden for en måned fra den første arbejdsdag.

2. Medlemsstaterne kan udarbejde skabeloner og modeller for de dokumenter, der er omhandlet i stk. 1, og stille disse til rådighed for arbejdstager og arbejdsgiver, herunder ved at gøre dem tilgængelige på et centralt officielt nationalt websted eller på andre passende måder.

3. Medlemsstaterne sikrer, at oplysninger om de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller alment gældende kollektive overenskomster, der gælder for den retlige ramme, som skal meddeles af arbejdsgiverne, gøres alment og gratis tilgængelige på en klar, gennemsigtig, samlet og lettilgængelig måde, og at man kan få adgang til dem på distance og ad elektronisk vej, herunder gennem eksisterende onlineportaler.

Artikel 6

Ændring af ansættelsesforholdet

1. Medlemsstaterne sikrer, at ændringer i de punkter af ansættelsesforholdet, der er omhandlet i artikel 4, stk. 2, og ændringer i de yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland som omhandlet i artikel 7, meddeles i form af et dokument fra arbejdsgiveren til arbejdstageren ved førstkommande lejlighed og senest på den dato, hvor de træder i kraft.

2. Det i stk. 1 omhandlede dokument finder ikke anvendelse på ændringer, der blot afspejler en ændring i de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som de i artikel 5, stk. 1, og, hvor det er relevant, artikel 7 omhandlede dokumenter henviser til.

Artikel 7

Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland

1. Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstager pålægges at arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor vedkommende normalt arbejder, eller i et tredjeland, udleveres de i artikel 5, stk. 1, omhandlede dokumenter af arbejdsgiveren før arbejdstagerens afrejse, og dokumenterne indeholder mindst følgende yderligere oplysninger:

- a) det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed
- b) den valuta, som lønnen skal udbetales i
- c) eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne
- d) oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.

2. Medlemsstaterne sikrer, at en udstationeret arbejdstager, som er omfattet af direktiv 96/71/EF, desuden underrettes om:

- a) den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten
- b) hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi
- c) linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU ⁽¹⁵⁾.

3. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra b), og stk. 2, litra a), kan, hvor det er relevant, angives ved en henvisning til de specifikke bestemmelser i love, administrative eller vedtægtsmæssige retsakter eller kollektive overenskomster, der gælder for disse oplysninger.

4. Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, finder stk. 1 og 2 ikke anvendelse, hvis varigheden af den enkelte arbejdsperiode uden for den medlemsstat, hvor arbejdstageren sædvanligvis arbejder, er på fire på hinanden følgende uger eller derunder.

KAPITEL III

MINDSTEKRAV VEDRØRENDE ARBEJDSVILKÅR

Artikel 8

Maksimal varighed af en eventuel prøvetid

1. Medlemsstaterne sikrer, at hvor et ansættelsesforhold er betinget af en prøvetid som defineret i national ret eller praksis, må denne ikke overstige seks måneder.

2. I tilfælde af tidsbegrænsede ansættelsesforhold sikrer medlemsstaterne, at varigheden af prøvetiden står i et rimeligt forhold til kontraktens forventede varighed og til arbejdets art. Ved fornyelse af en kontrakt vedrørende samme funktion og opgaver er ansættelsesforholdet ikke genstand for en ny prøvetid.

⁽¹⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«) (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).

3. Medlemsstaterne kan undtagelsesvist fastsætte længere prøvetider, hvor dette er begrundet i beskæftigelsens art eller er i arbejdstagerens interesse. Hvor arbejdstageren har været fraværende fra arbejdet under prøvetiden, kan medlemsstaterne bestemme, at prøvetiden kan forlænges tilsvarende i forhold til fraværets varighed.

Artikel 9

Sideløbende ansættelse

1. Medlemsstaterne sikrer, at en arbejdsgiver hverken forbyder en arbejdstager at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan for arbejdet, som den pågældende arbejdsgiver har fastlagt, eller udsætter en arbejdstager for ugunstig behandling på dette grundlag.

2. Medlemsstaterne kan fastsætte betingelser for arbejdsgivernes anvendelse af uforenelighedsbegrænsninger af objektive grunde, såsom sundhed- og sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning eller undgåelse af interessekonflikter.

Artikel 10

Minimumsforudsigelighed i arbejdet

1. Medlemsstaterne sikrer, at når en arbejdstagers arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, kan arbejdsgiveren ikke pålægge arbejdstageren at arbejde, medmindre begge følgende betingelser er opfyldt:

- a) arbejdet finder sted inden for forudbestemte referencetimer og referencedage som omhandlet i artikel 4, stk. 2, litra m), nr. ii), og
- b) arbejdstageren er oplyst af sin arbejdsgiver om en arbejdsopgave inden for en rimelig varslingsperiode, som er fastlagt i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis som omhandlet i artikel 4, stk. 2, litra m), nr. iii).

2. Hvor det ene eller begge krav, der er fastsat i stk. 1, ikke er opfyldt, har arbejdstageren ret til at afvise en arbejdsopgave uden negative følger heraf.

3. Hvis medlemsstaterne tillader en arbejdsgiver at annullere en arbejdsopgave uden kompensation, træffer medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstageren har ret til kompensation, hvis arbejdsgiveren efter en nærmere bestemt rimelig frist annullerer den arbejdsopgave, som arbejdstageren tidligere har aftalt med arbejdstageren.

4. Medlemsstaterne kan fastsætte vilkårene for anvendelsen af denne artikel i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller praksis.

Artikel 11

Supplerende foranstaltninger for ansættelseskontrakter på tilkaldebasis

Hvor medlemsstaterne giver mulighed for at anvende ansættelseskontrakter på tilkaldebasis eller lignende ansættelseskontrakter, træffer de en eller flere af følgende foranstaltninger for at forhindre misbrug:

- a) begrænsning af anvendelsen og varigheden af ansættelseskontrakter på tilkaldebasis eller lignende ansættelseskontrakter
- b) en afkræftelig formodning om, at der forefindes en ansættelseskontrakt med et minimumsantal betalte timer baseret på det gennemsnitlige antal arbejdstimer i en given periode

c) andre tilsvarende foranstaltninger, der sikrer effektiv forebyggelse af misbrug.

Medlemsstaterne underretter Kommissionen om sådanne foranstaltninger.

Artikel 12

Overgang til en anden form for ansættelse

1. Medlemsstaterne sikrer, at en arbejdstager med mindst seks måneders tjeneste hos samme arbejdsgiver, der har afsluttet sin eventuelle prøvetid, kan anmode om en ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge arbejdsvilkår, hvor en sådan findes, og modtage et begrundet skriftligt svar. Medlemsstaterne kan begrænse hyppigheden af anmodninger, der udløser forpligtelsen i henhold til denne artikel.

2. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiveren giver det i stk. 1 omhandlede begrundede skriftlige svar senest én måned efter anmodningen. For så vidt angår fysiske personer, der fungerer som arbejdsgivere, og mikrovirksomheder, små eller mellemstore virksomheder kan medlemsstaterne bestemme, at nævnte frist forlænges til højst tre måneder, og tillade et mundtligt svar på en efterfølgende lignende anmodning fra samme arbejdstager, hvis begrundelsen for svaret, for så vidt angår arbejdstagerens situation, forbliver uændret.

Artikel 13

Obligatorisk uddannelse

Medlemsstaterne sikrer, at hvor det pålægges en arbejdsgiver i henhold til EU-retten eller national ret eller kollektive overenskomster at tilbyde en arbejdstager uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, vedkommende er ansat til, skal en sådan uddannelse tilbydes arbejdstageren gratis, tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i arbejdstiden.

Artikel 14

Kollektive overenskomster

Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret eller praksis, der, idet den overordnede beskyttelse af arbejdstagere respekteres, fastsætter ordninger for arbejdstageres arbejdsvilkår, som er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 8-13.

KAPITEL IV

HORISONTALE BESTEMMELSER

Artikel 15

Retlig formodning og tidlig forligsmekanisme

1. Medlemsstaterne sikrer, at hvor en arbejdstager ikke rettidigt har modtaget alle eller en del af de dokumenter, der er omhandlet i artikel 5, stk. 1, eller artikel 6, finder en eller begge af følgende anvendelse:

- a) arbejdstageren skal have fordel af gunstige formodninger, der er fastsat af medlemsstaten, og som arbejdsgivere skal have mulighed for at afkræfte
- b) arbejdstageren skal have mulighed for at indgive en klage til en kompetent myndighed eller et kompetent organ og modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis.

2. Medlemsstaterne kan fastsætte, at anvendelse af de i stk. 1 omhandlede formodninger og mekanismer er betinget af, at arbejdsgiveren er blevet underrettet om de manglende oplysninger og arbejdsgiverens undladelse af rettidigt at give de manglende oplysninger.

*Artikel 16***Ret til oprejsning**

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

*Artikel 17***Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere, herunder dem, der er arbejdstagerrepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og fra negative følger, fordi der er indgivet en klage til arbejdsgiveren eller som følge af enhver indledt procedure med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

*Artikel 18***Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde**

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

*Artikel 19***Sanktioner**

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. De fastsatte sanktioner skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

KAPITEL V

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER*Artikel 20***Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser**

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.

2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.

3. Dette direktiv berører ikke arbejdstageres rettigheder som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 21

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme dette direktiv senest den 1. august 2022. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 nævnte foranstaltninger, skal de indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.

3. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

4. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale ret og praksis passende foranstaltninger for at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og for at fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af dette direktiv.

5. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes i henhold til dette direktiv.

Artikel 22

Overgangsordninger

De rettigheder og pligter, der er fastsat i dette direktiv, finder anvendelse på alle ansættelsesforhold senest den 1. august 2022. En arbejdsgiver skal dog kun udlevere eller supplere de dokumenter, der er omhandlet i artikel 5, stk. 1, og artikel 6 og 7, efter anmodning fra en arbejdstager, der allerede er ansat på denne dato. Fremsættes der ikke en sådan anmodning, må dette ikke bevirke, at arbejdstagere udelukkes fra de minimumsrettigheder, der er fastsat i artikel 8-13.

Artikel 23

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den 1. august 2027 tager Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder gennemførelsen af dette direktiv op til revision og foreslår i passende omfang lovgivningsmæssige ændringer.

Artikel 24

Ophævelse

Direktiv 91/533/EØF ophæves med virkning fra den 1. august 2022. Henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv.

*Artikel 25***Ikrafttræden**

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

*Artikel 26***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 20. juni 2019.

På Europa-Parlamentets vegne

A. TAJANI

Formand

På Rådets vegne

G. CIAMBA

Formand
