

Bryssel 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa

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

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

Maailma on muuttunut huomattavasti sen jälkeen, kun direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (”kirjallista ilmoitusta koskeva direktiivi”) annettiin. Viimeiset 25 vuotta ovat tuoneet mukanaan työmarkkinoille yhä enemmän joustavuutta. Vuonna 2016 neljännes kaikista työsopimuksista oli ”epätyypillisiä” työmuotoja ja viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana yli puolet kaikista uusista työpaikoista olivat ”epätyypillisiä”¹. Digitalisointi on helpottanut uusien työmuotojen syntymistä, ja väestörakenteen muutokset ovat lisänneet työikäisen väestön monimuotoisuutta. Uusiin työmuotoihin liittyvä jousto on edistänyt merkittävällä tavalla työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua. Vuodesta 2014 alkaen on luotu yli viisi miljoonaa uutta työpaikkaa, joista lähes 20 prosentissa on kyse uudesta työsuhteen muodosta. Uudenlaisten työsuhteiden mukautuminen taloustilanteen muutoksiin on mahdollistanut uusien liiketoimintamallien kehittämisen, muun muassa jakamistaloudessa, ja se on tarjonnut pääsyn työmarkkinoille ihmisille, jotka aikaisemmin olisivat jääneet niiltä pois. EU:n työllisyysaste on ennätyksellisen korkea – 236 miljoonaa työllistettyä miestä ja naista.

Tämä suuntaus on kuitenkin lisännyt epävakautta ja vähentänyt ennustettavuutta tietyissä työsuhteissa ja erityisesti epävarmimmissa työsuhteissa työskentelevien osalta. Jos oikeudelliset puitteet ovat riittämättömät, epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät voivat joutua epäselvien tai vilpillisten käytäntöjen kohteeksi ja heidän voi olla vaikea huolehtia oikeuksiensa toteutumisesta. Tarvittaessa kutsuttavia ja pätkätyöläisiä on 4–6 miljoonaa henkilöä, eikä monellakaan heistä ole tarkkaa tietoa siitä, milloin ja kuinka kauan heillä on töitä. Yksinoikeuslausekkeita, jotka estävät työskentelemisen toiselle työnantajalle, on jopa miljoonassa työsopimuksessa.² Vain neljännes tilapäistyöntekijöistä saa pysyvän työsuhteen ja olosuhteiden pakosta osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteli noin 28 prosenttia työntekijöistä vuonna 2016.³ Joustavammissa työjärjestelyissä voi syntyä epävarmuutta sovellettavista oikeuksista.⁴

Tämän seurauksena joissakin jäsenvaltioissa on otettu käyttöön uusia säännöksiä ja kansalliset työmarkkinaosapuolet ovat laatineet uusia työehtosopimuksia, mikä lisää entisestään sääntelyjärjestelmän eroja eri puolilla EU:ta. Tämä lisää riskiä siitä, että kilpailu perustuu sosiaalisten normien alituksen hyväksikäyttöön. Tällä on haitallisia vaikutuksia myös työnantajiin, joihin kohdistuu kestämaton kilpailupaine, ja jäsenvaltioihin, jotka menettävät verotuloja ja sosiaaliturvamaksuja. Haasteena on varmistaa, että EU:n kilpailukyvyyn perustana ovat dynaamiset ja innovoivat työmarkkinat, jotka on määritelty siten, että kaikille työntekijöille tarjotaan perusturva ja työnantajille tuottavuuden kasvua pitemmällä aikavälillä. Samalla on mahdollistettava siirtyminen kohti parempia elin- ja työoloja eri puolilla EU:ta.

¹ Epätyypilliseksi työksi lasketaan pysyvä osa-aikaistyö ja tilapäinen kokoaika- ja osa-aikatyö.

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

³ EU:n työvoimatutkimus (EU-28, 2016).

⁴ Komission tiedonanto ”Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma”, COM(2016) 356 final.

Tämä aloite kuuluu komission avaintoimiin, joilla pannaan täytäntöön Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari, jonka Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio julistivat yhteisesti oikeudenmukaisia työpaikkoja ja kasvua käsitelleessä sosiaalialan huippukokouksessa⁵ Göteborgissa 17. marraskuuta 2017. Aloite antaa suuntaa uudistetulle sosiaalisten normien ylöspäin tapahtuvalle lähentymiselle työelämän realiteettien muuttuessa. Direktiivillä edistetään lähinnä pilarin periaatetta 5 ”Varma ja sopeutuva työllisyys” ja periaatetta 7 ”Tiedot työhdoista ja irtisanotuille annettava suoja”⁶. Aloitteesta ilmoitettiin puheenjohtaja Junckerin ja ensimmäisen varapuheenjohtajan Timmermansin 13. syyskuuta 2017 julkaisemassa aieskirjeessä, ja se on osa komission työohjelmaa.

Ehdotuksessa käsitellään kahta toisiinsa liittyvää haastetta. Ensinnäkin sääntelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta koskevan komission ohjelman (REFIT) mukaisessa direktiivin 91/533/ETY tarkistuksessa⁷ havaittiin puutteita direktiivin henkilöllisessä ja aineellisessa soveltamisalassa ja osoitettiin, miten direktiivin tehokkuutta voitaisiin parantaa. Toiseksi julkinen kuuleminen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista⁸ paljasti aukkoja nykyisen EU:n sosiaalialan säännösten ja työmarkkinoiden viimeaikaisen kehityksen välillä. Tätä korostettiin myös Euroopan parlamentin tammikuussa 2017 antamassa päätöslauselmassa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista. Parlamentti kehotti ulottamaan nykyiset vähimmäisnormit koskemaan myös uudenlaisia työsuhteita, parantamaan EU:n lainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa, lisäämään oikeusvarmuutta sisämarkkinoilla ja ehkäisemään syrjintää täydentämällä nykyistä EU:n lainsäädäntöä niin, että jokaiselle työntekijälle taataan keskeiset täytäntöönpanokelpoiset oikeudet riippumatta työ sopimuksen tai työsuhteen muodosta.⁹ Euroopan parlamentin heinäkuussa 2017 antamassa päätöslauselmassa¹⁰ työoloista ja epävarmoista työsuhteista kehoitetaan komissiota tarkistamaan kirjallista ilmoitusta koskevaa direktiiviä uusien työmuotojen huomioon ottamiseksi. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea ja alueiden komitea toivat Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista antamissaan lausunnoissa¹¹ esiin työntekijöiden suojelussa esiintyviä puutteita ja tarvetta asettaa EU:n tasolla puitteet oikeudenmukaisille työoloille ja varmistaa tasapaino joustavuuden ja turvallisuuden välillä.

Komissio käynnisti työmarkkinaosapuolten kuulemisen ensimmäisen vaiheen 26. huhtikuuta 2017 ja toisen vaiheen 21. syyskuuta 2017. Tarkoituksena oli selvittää Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimus) 154 artiklan mukaisten unionin toimien mahdollista suuntaa ja sisältöä.¹² Työmarkkinaosapuolet eivät käynnistäneet asiasta SEUT-sopimuksen 155 artiklan mukaista vuoropuhelua, joiden tarkoituksena olisi ollut johtaa sopimussuhteisiin, mukaan lukien sopimusten tekeminen. Komissio tekee työmarkkinaosapuolten kuulemisessa esitettyjen näkemysten pohjalta ehdotuksen direktiiviksi SEUT-sopimuksen määräysten mukaisesti.

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

⁶ Periaatteen 7 mukaan ”Työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta”.

⁷ REFIT-arviointi kirjallista ilmoittamista koskevasta direktiivistä 91/533/ETY (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 Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista annettu Euroopan parlamentin päätöslauselma, 19.1.2017.

¹⁰ Työoloista ja epävarmoista työsuhteista annettu Euroopan parlamentin päätöslauselma, 4.7.2017.

¹¹ Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto SOC/542, 25.1.2017. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista annettu alueiden komitean lausunto, 11.10.2017.

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

Ehdotetun direktiivin **yleistavoite** on edistää turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden joustavuus ja parannetaan elin- ja työoloja.

Erityistavoitteet, joiden välityksellä yleistavoitteeseen pyritään, ovat seuraavat:

- 1) parannetaan työntekijöiden oikeutta saada tietoa työoloistaan;
- 2) parannetaan kaikkien työntekijöiden mutta erityisesti uusissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja säilyttäen samalla riittävä joustavuus ja innovatiivisuus työmarkkinoilla;
- 3) parannetaan työoloja koskevien normien noudattamista tehostamalla täytäntöönpanon valvontaa; ja
- 4) lisätään työmarkkinoiden avoimuutta välttämällä samalla aiheuttamasta kaikenkokoisille yrityksille liiallista raskautta.

Ehdotettu direktiivi korvaa kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin uudella välineellä, jolla varmistetaan työoloja koskeva avoimuus kaikille työntekijöille ja määritellään uusia olennaisia oikeuksia, joilla parannetaan työolojen ennakoitavuutta ja turvaamista erityisesti epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien osalta. Sen vuoksi direktiivin II luvussa säädetään työsuhteesta annettavista ajantasaisista olennaisista tiedoista, jotka on annettava kaikille työntekijöille unionissa – myös niille noin 2–3 miljoonalle, jotka eivät tällä hetkellä kuulu kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin soveltamisalaan, koska käsitteitä ”työntekijä” ja ”työsuhte” ei määritellä direktiivissä vaan jäsenvaltioiden lainsäädännössä. Direktiivin henkilöllistä soveltamisalaa on selkeytettävä niin, että käsitteen ”työntekijä” määritelmä perustuu unionin tuomioistuimen vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön työntekijän asemaa määritettäessä, ja sitä on laajennettava niin, että vähennetään jäsenvaltioiden mahdollisuuksia jättää lyhyet tai satunnaiset työsuhteet direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Direktiivin III luvussa vahvistetaan uudet vähimmäisvaatimukset, jotka koskevat koeajan kestoa, yleistä sääntöä, jonka mukaan työntekijää ei saa estää ottamasta vastaan työtä toiselta työnantajalta työaikataulun ulkopuolella, oikeutta työajan parempaan ennustettavuuteen ja kohtuullisessa ajassa etukäteen annettavaan tietoon muuttuvista työaikatauluista, oikeutta pyytää siirtymistä paremmin ennakoitavaan tai turvatumpaan työmuotoon ja oikeutta saada pakollista koulutusta ilman kustannuksia. Oikeuksien tueksi annetaan säännöksiä, joilla puututaan direktiivin 91/533/ETY täytäntöönpanossa esiintyneisiin puutteisiin ja mukautetaan vastaavanlaisia tilanteita käsittelevästä muusta EU:n sosiaalialan säännöstöstä¹³ peräisin olevia täytäntöönpanon valvontatoimenpiteitä.

Sen sijaan, että keskityttäisiin tietyn tyyppisiin työsuhteisiin, kuten osa- tai määräaikaisesta tai vuokratyöstä annetuissa direktiiveissä¹⁴, ehdotetulla direktiivillä varmistetaan perustason yleinen suoja kaikkia nykyisiä ja tulevia sopimusmuotoja varten. Tällainen direktiivi on tehokkaampi väline kuin erilliset lainsäädäntöaloitteet, jotka koskevat tiettyjä työmuotoja, jotka voivat helposti korvautua muilla nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Ehdotetussa direktiivissä olisi vahvistettava oikeudelliset puitteet uusien joustavien työmuotojen tulevaa myönteistä kehitystä varten.

¹³ Direktiivi 2006/54/EY (miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)), direktiivi 2000/43/EY (rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta) ja direktiivi 2000/78/EY (yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista).

¹⁴ Neuvoston direktiivi 97/81/EY (osa-aikatyö), neuvoston direktiivi 1999/70/EY (määräaikaistyö) ja direktiivi 2008/104/EY (vuokratyö).

Ehdotuksesta odotetaan saatavan monia hyötyjä. Kaikki työntekijät, myös lyhytaikaisissa ja satunnaisissa työsuhteissa olevat, hyötyvät työoloja ja uusia vähimmäisvaatimuksia koskevasta selkeydestä. Vaikka joustavuutta mahdollisesti menetetään jonkin verran marginaalissa, työnantajien odotetaan hyötyvän kestävämmästä kilpailusta, kun oikeusvarmuus on parempi, ja motivoituneemmasta ja tuottavammasta työvoimasta, kun työsuhteet ovat vakaampia ja niissä halutaan pysyä. Koko yhteiskunta hyötyy, kun verojen ja sosiaaliturvamaksujen pohja on laajempi.

- **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Ehdotetulla direktiivillä täydennetään seuraavia EU:n johdetun oikeuden säädöksiä:

Direktiivi 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon

Ehdotetun direktiivin 6 artiklassa eritellään kirjalliset tiedot, jotka on annettava ulkomaille lähetettävälle työntekijälle (myös työkomennukselle toiseen EU:n jäsenvaltioon lähetettävälle). Pohjana on direktiivin 96/71/EY asiaa koskevat säännökset, kuten REFIT-arvioinnissa suositettiin.

Neuvoston direktiivi 97/81/EY osa-aikatyöstä ja neuvoston direktiivi 1999/70/EY määräaikaistyöstä

Ehdotetun direktiivin 10 artiklassa täydennetään näiden kahden direktiivin säännöksiä, jotka koskevat erityisesti osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä, vahvistamalla työntekijälle oikeus pyytää paremmin ennakoitavissa olevia ja turvatumia työoloja, jos se on mahdollista, ja saada työnantajalta kirjallinen vastaus pyyntöönsä.

Direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä

REFIT-arvioinnissa todettiin, että kirjallista ilmoitusta koskevassa direktiivissä voitaisiin ottaa paremmin huomioon direktiivi 2008/104/EY sisällyttämällä sen soveltamisalaan nimenomaisesti vuokratyöntekijät ja täsmentämällä, että käyttäjäyritys on velvollinen ilmoittamaan työehdoista suoraan vuokratyöntekijälle. Tämä on otettu huomioon ehdotetun direktiivin 2 artiklassa, jossa vahvistetaan perusteet, joilla määritellään työntekijän ja työnantajan asema, ja 1 artiklassa, jossa säädetään, että työnantaja voi olla useampi kuin yksi.

Lisäksi säännökset ehdotetun direktiivin III luvussa tukevat työajan järjestämistä tavalla, joka suojelee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, johon puututaan direktiivissä 2003/88/EY joidenkin työajan osatekijöiden osalta.

Harjoittelijoiden osalta komissio toteaa, että heidät on jo suojattu 10. maaliskuuta 2014 annetulla neuvoston suosituksella harjoittelun laatu- ja puitteista. Komissio on ehdottanut vastaavia puitteita¹⁵ oppisopimuskoulutuksessa oleville.

Ehdotetun direktiivin 13–18 artiklaan sisältyvät säännökset täytäntöönpanon valvonnasta on johdettu EU:n olemassa olevasta sosiaalisesta säännöstöstä, sellaisena kuin se eritellään ehdotetun direktiivin artiklojen yksityiskohtaisessa kuvauksessa, ja ne täydentävät tätä säännöstöä.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

¹⁵ COM(2017) 563 final.

Ehdotettu direktiivi edistää seuraavien Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilariin kuuluvien periaatteiden täytäntöönpanoa:

Periaate 1: *Koulutus ja elinikäinen oppiminen*. Direktiivin 3 artiklassa olevat tiedonantovaatimukset ulotetaan koskemaan työnantajan antamaa koulutusta, ja direktiivin 11 artiklassa jäsenvaltiot velvoitetaan varmistamaan, että työnantajat tarjoavat asiaa koskevassa unionin tai kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa vaaditun pakollisen koulutuksen ilmaiseksi työntekijöilleen.

Periaate 2: *Sukupuolten tasa-arvo*. Uusissa ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät, jotka erityisesti hyötyisivät ehdotetun direktiivin III–VI luvussa luotavista aineellisista oikeuksista, ovat pääasiassa naisia.¹⁶ Näin ollen direktiivillä parannetaan yhdenvertaista kohtelua ja mahdollisuuksia työmarkkinoille osallistumiseen.

Periaate 5: *Varma ja sopeutuva työllisyys*. Ehdotetun direktiivin soveltamisalan laajentamisella sen 1 ja 2 artiklassa pyritään siihen, että työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun ja koulutuksen saatavuuden osalta ”työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta”. Ehdotetun direktiivin sisällössä pyritään yleisesti saavuttamaan tasapaino yhtäältä työntekijöiden oikeuksien parantamisen ja toisaalta sen välillä, että työnantajille varmistetaan ”riittävä joustavuus lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin” (periaate 5 b), myös mahdollistamalla työoloja koskevien vähimmäisvaatimusten muuttaminen työehtosopimusten avulla (12 artikla). Ehdotetussa direktiivissä otetaan huomioon myös periaate 5 d: ”Epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö. Koeajan keston olisi oltava kohtuullinen.” Uusilla parempaa ennakoitavuutta ja uudenlaisen työsuhteen pyytämistä koskevilla materiaalisilla oikeuksilla sekä yksinoikeus- ja yhteensopimattomuuslausekkeiden käytön rajoituksilla puututaan ensin mainittuun seikkaan. Asettamalla koeajoille kuuden kuukauden määräaika puututaan jälkimmäiseen.

Periaate 7: *Tiedot työehdoista ja irtisanotuille annettava suoja*. Ehdotetussa direktiivissä vahvistetaan nykyistä kirjallisten tietojen antamisvelvoitetta laajentamalla ja ajantasaistamalla annettavia vähimmäistietoja ja lyhentämällä tietojen antamisen määräaika kahdesta kuukaudesta ensimmäiseen työpäivään. Tällä täytetään periaatteen 7 a kohta, jonka mukaan tiedot on annettava ”työsuhteen alussa”.

Periaate 8: *Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen*. Työmarkkinaosapuolia kuultiin SEUT-sopimuksen 154 artiklan mukaisessa kuulemisessa unionin toimien mahdollisesta soveltamisalasta kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin tarkistuksessa, ja niiden vastaukset on otettu huomioon komission ehdotuksessa. Ehdotetun direktiivin 12 artiklassa säädetään III luvussa vahvistettuja vähimmäisvaatimuksia koskevasta joustosta, kun vaatimuksia eriytetään työehtosopimuksella, kunhan tulos vastaa kaiken kaikkiaan ehdotetun direktiivin antamaa suojaa.

Monet muut Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoa edistävät aloitteet liittyvät läheisesti ehdotettuun direktiiviin ja täydentävät sitä, erityisesti lainsäädäntöehdotus lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta (COM(2017) 253 final), työmarkkinaosapuolten kuuleminen sosiaalisen suojelun

¹⁶ EU:n työvoimatutkimus (EU-28, 2016).

saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien parissa (C(2017) 2610 final ja C(2017) 7773 final) sekä tulkitseva tiedonanto työajasta (C(2017) 2601 final). Ehdotuksessa direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta annetaan työntekijöille, joilla on lapsia, oikeus pyytää ainakin lapsen 12:n ikävuoteen asti joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; työnantajien on tarkasteltava nämä joustavia työjärjestelyjä koskevat pyynnot ja vastattava niihin ottaen huomioon sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet. Pyynnön epääminen on perusteltava. Työnantajat velvoitetaan myös käsittelemään pyynnot palata alkuperäiseen työskentelymalliin ja vastaamaan niihin. Ehdotettu direktiivi avoimista ja ennakoitavista työoloista täydentää edellä mainittua antamalla työntekijöille oikeuden pyytää turvatumppaa, eikä niinkään joustavampaa, työmuotoa.

Lisäksi huomioon on otettu työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin tarkistamista koskeva ehdotus (COM(2016) 128 final) ja liikenteen ”liikkuvuuspaketin” yhteydessä 31. toukokuuta 2017 tehdyt ehdotukset, ja niistä erityisesti ehdotetut erityissäännöt maantieliikenteen alan työntekijöiden lähettämisestä (COM(2017) 278 final).

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

• Oikeusperusta

Ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohtaan. Siinä määrätään vähimmäisvaatimuksista, jotka koskevat säännösten antamista direktiivein muun muassa SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainittujen työehtojen osalta niin, että direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä.

• Toissijaisuusperiaate

Velvoite antaa työoloja koskevat tiedot on vahvistettu EU:n tasolla direktiivillä 91/533/ETY. Mainitun direktiivin REFIT-arviointi vahvisti, että toiminta EU:n tasolla tällä alalla on toissijaisuusperiaatteen mukaisesti edelleen tarpeen. Direktiiviä on tarpeen mukauttaa kehitykseen, jota työmarkkinoilla on tapahtunut sitten direktiivin hyväksymisen vuonna 1991, ja jotta REFIT-arvioinnissa havaitut puutteet voidaan korjata.

Ehdotetun direktiivin III luvussa EU:n tasolla käyttöön otettavat materiaaliset lisäoikeudet ovat perusteltuja sikäli, että jäsenvaltioiden yksinään toteuttamalla uusia ja epätyypillisiä työsuhteita koskevilla toimilla ei välttämättä saavutettaisi samaa suojelun tasoa avoimuuden ja ennakoitavuuden osalta. Tämä saattaisi myös lisätä jäsenvaltioiden välisiä eroavaisuuksia, joka voisi johtaa sosiaalisiin normeihin perustuvaan kilpailuun. Yrityksillä olisi siis edelleen epätasapuoliset toimintaedellytykset, mikä häiritäisi sisämarkkinoiden toimintaa.

Ehdotettu direktiivi perustuu jäsenvaltioiden järjestelmien yhdenmukaistamiseen vähimmäistasolla, jossa otetaan huomioon jäsenvaltioiden toimivalta asettaa tiukempia normeja ja annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus eriyttää materiaalisia oikeuksia ja velvoitteita työehtosopimuksella. Ehdotetulla direktiivillä tuetaan ja täydennetään jäsenvaltioiden toimia ottamalla käyttöön vähimmäisvaatimuksia, jotka pannaan SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti täytäntöön asteittain.

• Suhteellisuusperiaate

Suhteellisuusperiaatetta on noudatettu täysimääräisesti, sillä ehdotuksen soveltamisala rajoittuu sen varmistamiseen, että työntekijöille annetaan johdonmukaisesti tiedot heidän työoloistaan ja että työntekijöiden perusoikeudet taataan. Ilman tätä seurauksena voisi olla kilpaileminen alhaisemmilla sosiaalisilla normeilla. Ehdotettuun direktiiviin sisältyy toimenpiteitä, joilla pyritään vähentämään räsitusta ja tukemaan sääntöjen noudattamista. Kuten vaikutustenarvioinnissa todetaan, kustannukset ovat kohtuullisia ja perusteltuja, kun otetaan huomioon yhdistetyt ja pitemmän aikavälin hyödyt, jotka saadaan turvatumista työpaikoista, tuottavuuden parantumisesta ja sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta yksinkertaistetuista menettelyistä, jotka vastaavat EU:n laajempia yhteiskunnallisia tavoitteita.

Ehdotuksessa jätetään jäsenvaltioille mahdollisuus pitää voimassa tai asettaa työntekijöitä koskevia suotuisampia normeja ottaen huomioon niiden kansallisen tilanteen erityispiirteet. Lisäksi niillä on mahdollisuus muuttaa materiaalien oikeuksien koostumusta työehtosopimuksilla. Näin ollen se antaa mahdollisuuden valita tosiasialliset täytäntöönpanotoimet joustavasti.

- **Toimintatavan valinta**

SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa yhdessä sen 1 kohdan b alakohdan kanssa määrätään nimenomaisesti, että direktiiviä on käytettävä säädöksenä sellaisten työoloja koskevien vähimmäisvaatimusten vahvistamiseksi, jotka pannaan täytäntöön asteittain jäsenvaltioissa.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

- **Jälkiarvioinnit/toimivuustarkastukset**

REFIT-arviointi¹⁷ kirjallista ilmoittamista koskevasta direktiivistä julkaistiin huhtikuussa 2017. Siinä todettiin, että kaikki sidosryhmät pitävät direktiiviä **asianmukaisena** välineenä ja että direktiivin **noudattamisaste** jäsenvaltioissa ja eri toimialoilla on keskikorkealla tai korkealla tasolla. Direktiivillä on merkittävässä määrin saavutettu **tehokkaasti** sille asetetut tavoitteet. Sen tuloksellisuutta voitaisiin yhä parantaa tarkistamalla sen soveltamisalaa niin, että se kattaa laajemman työntekijäjoukon (myös uusissa työmuodoissa), työntekijöille tiedottamisen kahden kuukauden määräaika lyhennetään ja täytäntöönpanon valvontaa parannetaan sääntöjen noudattamistapauksessa sovellettavien oikeussuojakeinojen ja seuraamusten tarkistuksen myötä. Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ei **vaikuttavuuden** osalta näytä aiheuttavan merkittäviä lisäkustannuksia yrityksille. Ulkoisesta **johdonmukaisuudesta** todettiin, että lähetettyjä työntekijöitä, vuokratyöntekijöitä ja harjoittelijoita koskevia sääntöjä voidaan edelleen lähentää.

Arvioinnissa vahvistettiin lisäksi, että direktiivi tuo selvää **EU:n tason lisäarvoa**. On olennaisen tärkeää vahvistaa EU:n tasolla työntekijöille annettavia tietoja koskevat vähimmäisvaatimukset, sillä tämä lisää oikeusvarmuutta sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta ja estää jäsenvaltioiden välisen haitallisen kilpailun työoloilla. Näin lisätään myös ennakoitavuutta yritysten kannalta ja helpotetaan työntekijöiden liikkuvuutta sisämarkkinoilla.

- **Sidosryhmien kuuleminen**

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

Komissio toteutti 26. tammikuuta ja 20. huhtikuuta 2016 välisenä aikana julkisen kuulemisen kirjallista ilmoitusta koskevasta direktiivistä. Tiivistelmä vastauksista on liitetty REFIT-arviointiin.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevasta komission ehdotuksesta järjestetty julkinen kuuleminen oli avoinna maaliskuu-joulukuun 2016. Tässä julkisessa kuulemisessa¹⁸ kävi selkeästi ilmi, että on entistä tärkeämpää määritellä asianmukaiset oikeudet monille työntekijöille uusissa ja epätyypillisissä työsuhteen muodoissa ja soveltaa niitä. Tällaisilla sopimusjärjestelyillä annetaan ihmisille mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille tai pysyä siellä. Niihin liittyvässä joustossa voi olla myös kyse henkilökohtaisesta valinnasta. Sääntelyn riittämättömyys tarkoittaa kuitenkin sitä, että monet työssä olevat tippuvat oikeudellisiin porsaanreikiin, joiden vuoksi he voivat joutua epäselvien tai vilpillisten käytäntöjen kohteeksi ja heidän voi olla vaikea huolehtia oikeuksiensa toteutumisesta.

Komissio aloitti SEUT-sopimuksen 154 artiklan nojalla **työmarkkinaosapuolten** kaksivaiheisen kuulemisen kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin mahdollisesta tarkistuksesta.

Työmarkkinaosapuolten näkemykset vaihtelivat, mitä tulee lainsäädäntötoimien tarpeeseen direktiivin 91/533/ETY tarkistamiseksi, eivätkä työmarkkinaosapuolet päässeet yhteisymmärrykseen suorien neuvottelujen aloittamisesta unionin tason sopimuksen tekemiseksi.

Työntekijäjärjestöt kannattivat molemmissa vaiheissa direktiivin henkilöllisen soveltamisalan selkeyttämistä ja laajentamista, erityisesti estämällä henkilöllisen soveltamisalan ulkopuolelle jättämisen ja sisällyttämällä siihen perusteet, joiden avulla on helpompi tunnistaa työsuhteen olemassaolo. Lisäksi työntekijäjärjestöt esittivät itsenäisten ammatinharjoittajien sisällyttämistä soveltamisalaan. Ne puolsivat tietopaketin osalta komission kuulemisasiakirjassa ehdotettua luetteloa ja halusivat vielä tehdä siihen lisäyksiä. Työntekijäjärjestöt vaativat, että kirjalliset ilmoitukset annetaan ennen töiden aloittamista tai sopimuksen allekirjoittamishetkellä. Tarve parantaa pääsyä seuraamusten ja muutoksenhakukeinojen hyödyntämiseen tunnustettiin. Tältä osin toivottiin, että käyttöön otettaisiin oletama työsuhteen olemassaolosta, jos työnantaja ei anna kirjallista lausuntoa. Työntekijäjärjestöt puolsivat voimakkaasti uusia vähimmäisoikeuksia, joilla pyritään parantamaan työoloja koskevaa avoimuutta ja ennakoitavuutta. Ne halusivat kuitenkin enemmän oikeuksia kuin mitä toisessa kuulemisasiakirjassa esitettiin, muun muassa täydellistä kieltoa sopimusjärjestelyille, joissa työntekijöille ei taata palkallisten työtuntien vähimmäismäärää, ja oikeutta saada riittävä korvaus.

Molemmissa vaiheissa **työnantajajärjestöt** vastustivat direktiivin soveltamisalan laajentamista ja työntekijän määritelmän lisäämistä yritystoiminnan joustavuuteen ja työpaikkojen luomismahdollisuuksiin sekä toissijaisuusperiaatteeseen liittyvien huolenaiheiden perusteella. Enemmistö ei kannattanut tietopaketin muuttamista eikä kahden kuukauden määräajan aikaistamista. Yksikään työnantajajärjestö ei kannattanut muutoksenhakukeinoihin ja seuraamuksiin EU:n tasolla tehtäviä muutoksia. Harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta työnantajajärjestöt vastustivat uusien vähimmäisoikeuksien sisällyttämistä tarkistettuun direktiiviin. Tästä syystä ne eivät halunneet ilmaista

¹⁸ Ks. tiedonanto kuulemisen käynnistämisestä (COM(2016) 127 final) ja raportti julkisesta kuulemisesta (SWD(2017) 206 lopullinen, s. 18–21).

näkemyksiään kuulemisasiakirjaan sisällytetyistä vähimmäisoikeuksista, koska niiden mielestä tällaiset kysymykset kuuluvat jäsenvaltioiden toimivaltaan eikä EU:n niiden mielestä ollut tarpeen toimia näillä aloilla tai EU:n toiminta nähtiin jopa toissijaisuusperiaatteen vastaisena.

- **Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö**

Komissio tilasi analyysin tarkistettuun direktiiviin mahdollisesti sisällytettävien EU:n toimenpiteiden kustannuksista ja hyödyistä. Se on myös tarkastellut uudelleen joitakin keskeisiä analyysi- ja tietolähteitä uusista ja epätyypillisistä työsuhteista, joita ovat erityisesti keränneet Euroopan parlamentti¹⁹, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound)²⁰, Kansainvälinen työjärjestö (ILO)²¹ ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD)²².

- **Vaikutustenarviointi**

Sääntelyntarkastelulautakunta keskusteli vaikutustenarviointista 29. marraskuuta 2017. Se julkaisi puoltavan lausunnon, johon sisältyneet kommentit otettiin huomioon niin, että soveltamisalaa, valintamahdollisuuksia ja aloitteesta odotettavia hyötyjä selkiytettiin edelleen ja aloitteesta mahdollisesti koituvien epätoivottujen seuraamusten lieventämistä selvitettiin.²³

Tässä ehdotuksessa esitetty toimenpiteiden yhdistelmä arvioitiin vaikutustenarvioinnissa vaikuttavimmaksi, tehokkaimmaksi ja johdonmukaisimmaksi. Parhaana pidetyn toimenpideyhdistelmän kvantitatiivinen analyysi osoittaa, että työ- ja elinolojen voidaan odottaa paranevan merkittävästi. Direktiivin soveltamisala laajenee erityisesti kattamaan vähintään 2–3 miljoonaa epätyypillisessä työsuhteessa olevaa työntekijää. Noin 4–7 miljoonan työntekijän terveyden ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen odotetaan paranevan ennustettavuuden lisääntyttyä. Noin 14 miljoonaa työntekijää haluaa mahdollisesti vaihtaa työsuhteen muotoa. Kun yksinoikeuslausekkeet poistuvat, noin 90 000–360 000 tarvittaessa kutsuttavaa työntekijää hakee mahdollisesti ylimääräistä työtä ja ansaitsee vuosittain 355–1 424 miljoonaa euroa enemmän. Työntekijöiden oikeus saada maksutonta pakollista koulutusta vahvistetaan ja heidän on helpompi turvautua muutoksenhakuun. Työnantajat hyötyvät kestävämmästä kilpailusta, oikeusvarmuuden lisääntymisestä ja työmarkkinoiden avoimuuden yleisestä parantumisesta. Työnantajille koitui määrittämättömiin hyötyihin kuuluvat työssä jatkamisen ja lojaaliuden paraneminen, terveemmät suhteet työpaikoilla, kantelujen ja oikeudenkäyntien määrän väheneminen ja resurssien käytön suunnittelun paraneminen. Nämä lisäävät tuottavuutta.

Parhaaksi katsotun vaihtoehtojen yhdistelmän kustannukset työnantajille ovat seuraavat: uuden tai tarkistetun kirjallisen ilmoituksen kustannusten odotetaan olevan 18–153 euroa pk-yrityksissä ja 10–45 euroa suuremmissa yrityksissä. Uuteen direktiiviin perehtymisestä aiheutuu yrityksille kertaluonteisia kustannuksia keskimäärin 53 euroa pk-yrityksissä ja 39 euroa suuremmissa yrityksissä. Työsuhteen muodon vaihtamista koskevista pyynnöistä aiheutuvien kustannusten odotetaan olevan samanlaisia kuin uudesta kirjallisesta ilmoituksesta aiheutuvat kustannukset. Työnantajat ennakoivat myös joitakin vähäisiä

¹⁹ Euroopan parlamentti, politiikkayksikkö A, *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe* (2016).

²⁰ Eurofound, *New forms of employment*, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg (2015); Eurofound, *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin (2017).

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office – Geneva: ILO 2016.

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

²³ Ks. vaikutustenarvioinnin liite I.

välillisiä kustannuksia (oikeudellinen neuvonanto, työvuorojärjestelmien tarkistaminen, henkilöstöhallinnon työaika, henkilöstölle tiedottaminen). Jouston menetys on marginaalista (eli koskee vain pientä osaa työnantajista, jotka hyödyntävät laajasti mahdollisimman joustavia työmuotoja). Parhaaksi katsotussa vaihtoehtojen yhdistelmässä otetaan huomioon tahattomat vaikutukset ja lieventävät toimenpiteet. Palkkoihin ei kokonaisuutena odoteta kohdistuvan suuria vaikutuksia, joskin alityöllistymisen vähenemisen, yksinoikeuslausekkeiden harvinaistumisen ja työolojen ennakoitavuuden parantumisen voidaan odottaa kasvattavan henkilökohtaisia tuloja. Työntekijöille ei aiheutune kustannuksia.

Jäsenvaltiokohtaiset vaikutukset riippuvat monista tekijöistä, esimerkiksi tarvittavien lainsäädännöllisten mukautusten laajuudesta, epätyypillisten työsuhteiden yleisyydestä ja laajemmasta sosioekonomisesta kontekstista. Pimeä työ vähenee yleisesti, koska ehdotetut toimenpiteet helpottavat tarkastuksia ja noudattamisen valvontaa, mistä saadaan hyötyjä. Pimeän työn arvoksi arvioidaan EU:n tasolla 40–120 miljoonaa euroa vuosittain. Tähän liittyvät hyödyt voivat vuositasolla olla 8–25 miljoonaa euroa lisääntyneinä verotuloina ja 4–24 miljoonaa vähentyneinä sosiaaliturvamaksuina. Verotulot voivat lisääntyä vielä 46–185 miljoonaa euroa vuodessa, kun tarvittaessa kutsuttavat työntekijät voivat hakea lisätyötä. Määrittämättömiä hyötyjä voidaan saada tuottavuuden ja työvoiman sopeutumiskyvyn paranemisesta, liikkuvuuden paranemisesta niin kansallisilla työmarkkinoilla kuin EU:n laajuisesti sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden paranemisesta. Oikeudellisen kehityksen soveltaminen voi olla johdonmukaisempaa, kun muutoksenhaku helpottuu. Jäsenvaltioiden oikeudellisten kehysten mukautuksesta aiheutunee jonkin verran kertaluonteisia kustannuksia direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä ja jatkuvasta täytäntöönpanosta.

- **Säätelyn toimivuus ja yksinkertaistaminen**

Koska kyseessä on voimassa olevan lainsäädännön tarkistus, komissio on tarkastellut mahdollisuuksia yksinkertaistamiseen ja aiheutuvan rasituksen vähentämiseen. Tarkastelussa kävi ilmi, että direktiivistä johtuvat kustannukset jäävät vähäisiksi, eikä samoja tavoitteita näyttäisi olevan mahdollista saavuttaa yhtä tehokkaasti millään halvemmalla tavalla. Työsopimuksia on kuitenkin mahdollista selkiyttää ja lisätä niiden avoimuutta ja oikeudellista ennakoitavuutta. Direktiivin soveltamisalan selkeyttämisen myötä sääntelykehys on helpommin ymmärrettävä ja ennakoitavampi. Direktiivin on myös sisällytetty konkreettisia yksinkertaistuksia. Koska kaikkia tietoja ei ole saatavilla, yksinkertaistuksia ei ole yritetty määrittää vaan ne selitetään perusteluosassa. Uusia velvoitteita asetettaessa säädetään pk-yrityksiä koskevasta kevyemmästä järjestelystä työsuhteen muodon vaihtamista koskevien pyyntöjen osalta. Kirjallisia ilmoituksia sekä kansallisista laeista tai määräyksistä ja asiaankuuluvista työehtosopimuksista annettavaa tiedotusta varten työnantajille annetaan mallit ja asiakirjatyytit niille aiheutuvan rasituksen vähentämiseksi. Vaikutustenarvioinnin perusteella kirjallisten ilmoitusten tuottamisesta aiheutuvia kustannuksia voidaan tällaisilla lieventävillä toimenpiteillä vähentää 30–40 prosenttia.

- **Perusoikeudet**

Tässä ehdotuksessa noudatetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjaan sisältyviä perusoikeuksia ja erityisesti oikeudenmukaisia ja kohtuullisia työoloja ja työehtoja koskevaa perusoikeuskirjan 31 artiklaa, jossa määrätään seuraavaa: ”Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin”.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotukseen ei tarvita ylimääräisiä määrärahoja Euroopan unionin talousarviosta.

5. LISÄTIEDOT

- **Seuranta, arviointi ja raportointijärjestelyt**

Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään kahden vuoden kuluessa sen hyväksymisestä ja annettava komissiolle MNE-tietokannan kautta tiedoksi toimenpiteet, joilla direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä. Ne voivat SEUT-sopimuksen 153 artiklan 3 kohdan mukaisesti uskoa kansalliseen lainsäädäntöön siirtämisen työmarkkinaosapuolille työehtosopimuksin tehtäväksi.

Jotta voitaisiin arvioida, miten tehokkaasti aloitteen yleiset ja erityiset tavoitteet saavutetaan, komissio on yksilöinyt keskeisiä edistysindikaattoreita²⁴ menestyksekkään täytäntöönpanon seuraamiseksi. Komissio seuraa säännöllisesti näitä indikaattoreita, joihin sen kahdeksan vuotta direktiivin voimaantulon jälkeen tekemä arviointi ja raportointi direktiivin vaikutuksista perustuu.

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

I luku – Yleiset säännökset

1 artikla – Tarkoitus, kohde ja soveltamisala

Jäsenvaltioille annetaan 3 kohdassa mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin säännöksiä enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden aikana jatkuviin työsuhteisiin. Tämä poikkeus korvaa nykyiset mahdollisuudet direktiivin 91/533/ETY 1 artiklan henkilöllisen soveltamisalan ulkopuolelle jättämiseen (työsuhde, joka kestää enintään yhden kuukauden tai jossa viikoittainen työaika on enintään kahdeksan tuntia taikka työsuhte, joka on luonteeltaan satunnainen ja/tai erityislaatuinen). Näitä mahdollisuuksia sovellettiin REFIT-arvioinnin mukaan epä johdonmukaisesti ja yhä useampia työntekijöitä suljettiin direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.²⁵ Artiklan 4 kohdassa säädetään, ettei tätä poikkeusta saisi soveltaa silloin, kun työtunteja ei ole määritetty ennalta, esimerkiksi tarvittaessa kutsuttavien osalta, koska työn kestoa ei tiedetä.

Artiklan 5 kohdassa täydennetään 2 artiklassa olevaa työnantajan määritelmää selventämällä, että työnantajia voi ehdotetun direktiivin soveltamiseksi olla useampi kuin yksi. Vuokratyöntekijöiden tapauksessa 3 artiklassa olevista tiedonantovelvollisuuksista voi osittain vastata työvoiman vuokrausyritys ja osittain työvoimaa käyttävä yritys. Jotta yksityisille kotitalouksille ei aiheutuisi liikaa rasitusta, jäsenvaltiot voivat olla soveltamatta uudenlaisen työsuhteen pyytämistä ja maksutonta pakollista koulutusta sekä suotuisia olettamia koskevia oikeuksia, mikäli kotitaloustyöntekijöitä palkkaavia luonnollisia henkilöitä koskevia tietoja ei ole.

Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ECSA) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) merityötä koskevasta yleissopimuksesta, 2006, tekemän sopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 1999/63/EY muuttamisesta annettu direktiivi 2009/13/EY ja kalastusalan työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2007 yleissopimuksen täytäntöönpanosta 21 päivänä toukokuuta 2012 EU-maiden maatalouden osuustoimintajärjestöjen keskusjärjestön (COGECA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton

²⁴ Valitut keskeiset indikaattorit ovat pääasiassa peräisin vertailevista tietolähteistä (Eurostat, OECD), mutta jos indikaattoreita ei ole olemassa, tiedot voidaan ottaa kansallisista lähteistä. Vaikutustenarvioinnissa on yksityiskohtainen luettelo indikaattoreista.

²⁵ SWD(2017) 205 final, s. 25.

(ETF) ja Euroopan unionin kalastusyritysten kansallisten järjestöjen liiton (Europêche) välillä tehdyn sopimuksen täytäntöönpanosta annettu direktiivi (EU) 2017/159 sisältävät merenkulkijoiden ja kalastajien työsopimuksia koskevia erityisiä säännöksiä. Tästä syystä 1 artiklan 7 kohdassa selvennetään, että ehdotetun direktiivin II lukua sovelletaan mainittujen direktiivien soveltamista rajoittamatta.

2 artikla – Määritelmät

Tässä artiklassa määritetään perusteet, joilla työntekijän asema vahvistetaan ehdotetun direktiivin soveltamiseksi. Ne perustuvat unionin tuomioistuimen vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön sellaiseksi kuin se on muodostunut sitten asian C-66/85 *Lawrie-Blum*, johon vedottiin viimeksi asiassa C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Perusteet on tarpeen eritellä, sillä REFIT-arvioinnissa havaittiin, että kirjallista lausuntoa koskevan direktiivin soveltamisala vaihtelee jäsenvaltiosta toiseen sen mukaan, miten ne määrittelevät 'työntekijän', 'työsuhteen' ja 'työsopimuksen' käsitteet.²⁶ Tähän liittyy riski siitä, että yhä useammat epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät, kuten kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät ja alustatalouden työntekijät, jäisivät soveltamisalan ulkopuolelle. Ehdotettua direktiiviä olisi sovellettava tällaisiin työntekijöihin, kun he täyttävät edellä esitetyt perusteet²⁷.

II luku – Työsuhdetta koskevat tiedot

3 artikla – Tiedonantovelvollisuus

Tässä säännöksessä ajantasaistetaan REFIT-arvioinnin²⁸ tulokset ja työmarkkinaosapuolten lausunnot huomioon ottaen kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin 2 artiklassa vahvistetut vähimmäistietovaatimukset, joihin sisällytetään seuraavat uudet tekijät:

- koeajan kesto ja ehdot (3 artiklan 2 kohdan f alakohta);
- oikeus koulutukseen (3 artiklan 2 kohdan g alakohta);
- ylitöitä ja sen korvaamista koskevat järjestelyt ottaen huomioon unionin tuomioistuimen asiassa C-350/99 *Lange* antama tuomio, jonka mukaan tällaiset tiedot kuuluvat "työsuhteen olennaisiin seikkoihin", joista työntekijälle on ilmoitettava kirjallisesti (3 artiklan 2 kohdan k alakohta);
- keskeiset tiedot siitä, miten työvuoroluettelot määritetään, sen huomioon ottamiseksi, että satunnais- ja nollatuntisopimukset ja yhteisötaloustyö ovat yhä yleisempiä työn järjestämisen muotoja (3 artiklan 2 kohdan l alakohta);
- tiedot sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista (3 artiklan 2 kohdan n alakohta).

Myös työpaikasta annettavien tietojen vaatimuksia on nykyaikaistettu, jotta voidaan ottaa huomioon alustatyön kaltaiset työmuodot, joissa työnantaja ei määritä työpaikkaa (3 artiklan 2 kohdan b alakohta). Tämän lisäksi tietoihin on lisätty menettely, jota on noudatettava työsuhteen päättyessä (3 artiklan 2 kohdan i alakohta).

²⁶ SWD(2017) 205 final, s. 21, s. 25 ja alaviite 50.

²⁷ Ks. myös komission tiedonanto "Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma", COM(2016) 356 final, jakso 2.4.

²⁸ SWD(2017) 205 final, s. 24.

4 artikla – Tietojen antamisen ajoitus ja tapa

Artiklan 4 kohdassa nykyinen direktiivin 91/533/ETY 3 artiklassa asetettu kahden kuukauden enimmäismääräaika kirjallisen ilmoituksen antamiselle korvataan työsuhteen ensimmäisellä työpäivällä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin edellä kuvatun periaatteen 7 mukaisesti. Siinä myös vahvistetaan, että ilmoitus voidaan antaa sähköisesti.

REFIT-ohjelman arvioinnin suosituksen²⁹ mukaisesti 2 ja 3 kohdassa edellytetään, että jäsenvaltiot laativat kirjallisen ilmoituksen mallit ja asiakirjatyypit ja antavat työnantajille helposti saatavalla tavalla tiedoksi kansalliset lait ja määräykset ja asiaankuuluvat työehtosopimukset työnantajille aiheutuvien rasitteiden vähentämiseksi.

5 artikla – Työsuhteen muuttuminen

Tällä säännöksellä saatetaan ajan tasalle direktiivin 91/533/ETY 5 artikla ”Työsopimuksen tai työsuhteen ehtojen muuttaminen” edellyttämällä, että kaikki 3 artiklan mukaisesti ilmoitettuihin työoloihin tai ehdotetun direktiivin 6 artiklan mukaisesti annettuihin tietoihin tehtävät muutokset on toimitettava viimeistään niiden voimaantulopäivänä eikä enintään kaksi kuukautta myöhemmin, kuten nykyisessä direktiivissä säädetään.

6 artikla – Lähetettyjä työntekijöitä ja ulkomaankomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevat lisätiedot

Tällä säännöksellä saatetaan ajan tasalle direktiivin 91/533/ETY 4 artikla ”Työnteko ulkomailla”, jotta direktiivi vastaisi lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY ja siihen liittyvän täytäntöönpanodirektiivin 2014/67/EU asiaa koskevia säännöksiä. Työnantajille aiheutuvien rasitteiden rajoittamiseksi tässä artiklassa säädettyjä velvoitteita sovelletaan vain, jos ulkomailla vietetyn työjakson kesto on yli neljä perättäistä viikkoa, elleivät jäsenvaltiot nimenomaisesti toisin säädä. Ennen ensimmäistä lähtöä toimitetut tiedot voivat kattaa useita ryhmiteltyjä toimeksiantoja ja niitä voidaan muutosten vuoksi myöhemmin muuttaa.

III luku – Työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

7 artikla – Koeajan enimmäiskesto

Tässä säännöksessä koeajan enimmäiskestoksi vahvistetaan kuusi kuukautta, jollei pidempää kestoja voida perustella työsuhteen luonteella (esimerkiksi johtotehtävä) tai jos se on työntekijän edun mukaista (esimerkiksi koeajan pidennys pitkän sairauden jälkeen).

Tämä säännös vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 5 d: ”5 d: Koeajan keston olisi oltava kohtuullinen.”

8 artikla – Sivutyö

Tässä artiklassa säädetään, ettei työnantaja voi estää työntekijää tekemästä toista työtä (ns. yksinoikeus- tai yhteensopimattomuuslausekkeet), ellei tämä ole perusteltua liikesalaisuuksien suojelun tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeutetuilla syillä.

²⁹ SWD(2017) 205 final, s. 29.

9 artikla – Työn vähimmäisennakoitavuus

Tässä artiklassa säädetään, että kun työnantaja eikä työntekijä määrittää vaihtuvassa työvuoroluettelossa työtehtävien ajoituksen,

a) työnantajan on ilmoitettava tällaisille työntekijöille ne tunnit ja päivät, joiden aikana heidän voidaan edellyttää työskentelevän. Näin työntekijät voivat käyttää näiden viitetuntien/-päivien ulkopuolista aikaa muuhun työhön, koulutukseen tai hoitovelvollisuuksien täyttämiseen. Työntekijät voivat suostua työskentelemään viitetuntien ja -päivien ulkopuolella, mutta heitä ei voi velvoittaa siihen, eikä kieltäytymisestä saa aiheutua heille haittaa (ks. 16 artikla).

b) työntekijöitä ei voida vaatia työskentelemään, ellei heidän työnantajansa anna ilmoitusta etukäteen ajassa, joka vahvistetaan etukäteen kirjallisessa lausunnossa. He voivat suostua työskentelemään ilman ennakoilmoitusta, mutta kieltäytymisestä ei saa aiheutua heille haittaa (ks. 16 artikla). Kohtuullinen aika ennakoilmoitukselle voi vaihdella aloittain.

Näitä säännöksiä ei sovelleta silloin, kun työnantaja antaa työtehtävän, mutta työntekijä voi vapaasti päättää aikataulusta, jossa hän suorittaa tehtävänsä.

10 artikla – Siirtyminen toiseen työsuhteen muotoon

Tässä artiklassa säädetään, että työntekijät voivat pyytää turvatumppaa ja helpommin ennakoitavissa olevaa työmuotoa, jos sellaisia on. Tämä koskee esimerkiksi työntekijöitä, jotka haluavat siirtyä kokoaikaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, jossa on enemmän taattuja palkallisia työtunteja tai vähemmän muuttuva työaika. Työnantajien on vastattava pyyntöihin kirjallisesti.

Määräaika, johon mennessä työnantajan on vastattava pyyntöön, on luonnollisille henkilöille, mikroyrityksille, pienille ja keskisuurille yrityksille kolme kuukautta ja suurille yrityksille yksi kuukausi. Tällä pyritään vähentämään pienille yrityksille aiheutuvaa taakkaa, sillä niillä ei välttämättä ole samoja mahdollisuuksia käyttää erikoistuneita henkilöstöresursseja. Vastaus samalta työntekijältä tuleviin jatkopyyntöihin työnantajalle, joka on luonnollinen henkilö tai mikro- tai pk-yritys, voidaan lisäksi antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut pysyvät muuttumattomina.

Tämä säännös vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 5 a: ”Siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.”

11 artikla – Koulutus

Tällä säännöksellä varmistetaan, että työnantajat antavat työntekijöille ilman kustannuksia heidän tehtäviensä suorittamiseen tarvittavan koulutuksen, joka työnantajien on unionin tai kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava.

IV luku – Työehtosopimukset

12 artikla – Työehtosopimukset

Tällä säännöksellä mahdollistetaan 7–11 artiklassa vahvistettujen vähimmäisvaatimusten muuttaminen (ts. aineellisten oikeuksien muttei tietopaketin) työmarkkinaosapuolten kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti tekemien työehtosopimusten avulla. Työntekijöiden suojelun yleinen taso ei saa olla alhaisempi kuin 7–11 artiklassa säädetty.

13 artikla – Vaatimusten noudattaminen

Tämä säännös yhdessä 16–18 artiklan kanssa noudattaa lainsäädäntövallan käyttäjän direktiivissä 2006/54/EY, direktiivissä 2000/43/EY ja direktiivissä 2000/78/EY hyväksymää lähestymistapaa.

Ehdotuksen 13 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat tarvittavien muutosten tekemisen yksittäisiin tai kollektiivisiin sopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin ja muihin järjestelyihin, jotta ne yhdenmukaistetaan ehdotetun direktiivin säännösten kanssa. Tämä velvoite ei koske 7–11 artiklassa 12 artiklan mukaisesti säädettyjen vähimmäisvaatimusten muuttamista.

14 artikla – Oikeusolettama ja varhaisen riitojenratkaisun mekanismi

Tässä artiklassa säädetään jäsenvaltioiden nykyisten hyvien käytäntöjen perusteella kahdesta vaihtoehdoisesta muutoksenhakukeinosta, kun 3 artiklassa säädetyt tiedot jätetään toimittamatta kokonaan tai osittain.

- Tällöin voidaan joko käyttää puuttuviin tietoihin suhteutettuja suotuisia olettamia, mukaan lukien vähintään olettamus toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, jos työsuhteen kestosta ei anneta tietoja, sekä olettama kokoaikaisesta työsuhteesta, jos taatuista palkallisista työtunneista ei anneta tietoja, ja olettamus koeajan puuttumisesta, jos koeajan olemassaolosta tai kestosta ei anneta tietoja; tai
- hallinnollista menettelyä, jossa toimivaltaisella viranomaisella (joka voi olla olemassa oleva elin, kuten työtarkastuslaitos tai lainkäyttöelin) on toimivalta määrittää asiaan liittyvät tosiseikat, määrätä työnantaja antamaan puuttuvat tiedot ja määrätä sakko, jos näin ei tehdä.

Tällä säännöksellä puututaan REFIT-arvioinnissa havaittuihin puutteisiin nykyisissä järjestelmissä. Arvioinnissa todettiin, että korvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin muihin seuraamuksiin, kuten kertakorvauksiin, perustuvat järjestelmät.³⁰

Jotta vältettäisiin muodollisten muutoksenhakukeinojen käyttö tilanteissa, joissa virheelliset tai puuttuvat tiedot voidaan helposti korjata, tietojen antamatta jättämisestä on ilmoitettava ensin työnantajalle, jolla on 15 päivää aikaa toimittaa puuttuvat tiedot.

15 artikla – Muutoksenhakuoikeus

Tässä säännöksessä vahvistetaan periaate, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansalliset oikeusjärjestelmät mahdollistavat tehokkaan ja puolueettoman riidanratkaisun. Lisäksi niihin on kuuluttava muutoksenhakuoikeus ja tarvittaessa oikeus korvaukseen ehdotetun direktiivin mukaisten oikeuksien rikkomisen osalta. Tämä säännös vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7.

16 artikla – Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

³⁰ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Tässä säännöksessä edellytetään jäsenvaltioiden tarjoavan tämän direktiivin nojalla annetun säännöksen rikkomisesta valittaville työntekijöille riittävä oikeussuoja työnantajan heihin mahdollisesti kohdistamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta.

17 artikla – Irtisanomissuoja ja todistustaakka

Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu tai hänelle on aiheutunut vastaavaa haittaa (esimerkiksi tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää osoiteta toimeksiantoja) sillä perusteella, että hän soveltaa tai hyödyntää tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, ja hän pystyy määrittämään tätä väitettä tukevia tosiseikkoja, työnantajan on tämän säännöksen mukaan esitettävä todisteet siitä, että irtisanominen tai väitetty haitallinen kohtelu perustui muihin objektiivisiin syihin.

18 artikla – Seuraamukset

Tässä säännöksessä edellytetään jäsenvaltioiden säätävän tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita rikotaan, ja varmistavan, että niitä sovelletaan.

VI luku – Loppusäännökset

19 artikla – Suotuisammat säännökset

Tämä on vakiomuotoinen säännös, jonka nojalla jäsenvaltiot voivat tarjota paremman suojan kuin ehdotetussa direktiivissä taataan, ja joka estää direktiivin käytön nykyisten normien alentamiseen samoilla aloilla.

20 artikla – Täytäntöönpano

Tällä säännöksellä vahvistetaan enimmäisaika, joka jäsenvaltioilla on direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöään ja asiaan kuuluvien tekstien toimittamiseksi komissiolle. Määräaika on kaksi vuotta voimaantulon jälkeen. Lisäksi säännöksessä korostetaan, että jäsenvaltiot voivat SEUT-sopimuksen 153 artiklan 3 kohdan mukaan uskoa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolille, jos työmarkkinaosapuolet tätä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat aina taata tällä direktiivillä tavoitellut tulokset.

21 artikla – Siirtymävaiheen järjestelyt

Tässä artiklassa säädetään direktiivin 91/533/ETY soveltamisen ja ehdotetun direktiivin voimaantulon välisestä siirtymästä.

22 artikla – Komission suorittama uudelleentarkastelu

Tämä on vakiomuotoinen säännös, jossa edellytetään, että komissio raportoi lainsäädäntövallan käyttäjälle tämän direktiivin soveltamisesta ja tekee arvion direktiivin tarkistamisen ja ajantasaistamisen tarpeesta.

23 artikla – Kumoaminen

Tässä säännöksessä asetetaan päivämäärä, jona direktiivi 91/533/ETY on kumottava, ja täsmennetään, että kaikkia viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina uuteen direktiiviin.

24 artikla – Voimaantulo ja 25 artikla – Osoitus

Nämä ovat vakiomuotoisia säännöksiä, joissa säädetään, että direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*, ja että se on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa**

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksikössä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksiköstä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.
- (2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.
- (3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. Uudet työsuhteen muodot eivät

¹ EUVL C , , s. .

² EUVL C , , s. .

³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita kuin perinteiset työsuhteet, ja ne johtavat ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja aiheuttavat epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava kirjallisesti ja hyvissä ajoin. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

- (4) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työoloistaan. Kaikki unionin työntekijät eivät kuitenkaan kuulu direktiivin 91/533/ETY soveltamisalaan. Lisäksi vuoden 1991 jälkeen tapahtuneen työmarkkinoiden kehityksen vuoksi työsuhteen uusien muotojen suojeluun on ilmaantunut aukkoja.
- (5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työolojen riittävä avoimuus ja ennakoitavuus.
- (6) Komissio on aloittanut kaksivaiheisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ja tehokkuuden parantamisesta ja sen tavoitteiden laajentamisesta uusien työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 154 artiklan mukaisesti. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yhteisymmärrykseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. Kuten eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi järjestettyjen avointen julkisten kuulemisten tuloksista käy kuitenkin ilmi, on tärkeää toteuttaa unionin tason toimia tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä.
- (7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet⁴, jotka ovat asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. Tämän asetuksen 2 artiklan 1 kohdassa oleva työntekijän määritelmä perustuu mainittuihin arviointiperusteisiin. Niillä varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kyseiset arviointiperusteet täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan.
- (8) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla myöntämien poikkeusten perusteella, on tarpeen korvata nämä poikkeukset jäsenvaltioille

⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrlandklinik, asia C-216/15.

annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, jonka kesto on yhteensä enintään 8 tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kyseinen poikkeus ei vaikuta 2 artiklan 1 kohdassa säädettyyn työntekijän määritelmään.

- (9) Koska tarpeen mukaan tehtävää työtä, kuten nollatuntisopimuksia, on vaikea ennakoida, kuukausittaista 8 tunnin poikkeusta ei tulisi käyttää sellaisissa työsuhteissa, joissa palkallisen työn määrää ei ole taattu ennen työskentelyn aloittamista.
- (10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt voivat käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan tai osittain vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämisestä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämisestä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa erityisiä sääntöjä, joiden nojalla kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta velvoitteita, jotka koskevat eri työsuhteen muotoa koskevan pyynnön tarkastelua ja vastaamista sekä ilmaisen pakollisen koulutuksen tarjoamista, eikä kirjallisesta ilmoituksesta puuttuvien tietojen tapauksessa tehtäviin suotuisiin olettimiin perustuvaa muutoksenhakumekanismia.
- (11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä luetteloa, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.
- (12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä.
- (13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.
- (14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, työntekijöiden olisi tiedettävä, miten heidän työvuoroluettelonsa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja miten paljon etukäteen kyseinen ilmoitus olisi saatava.
- (15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvin osin tiedot sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-etuuksista. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvin osin sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä

⁵

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

98/49/EY⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

- (16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen alkaessa. Asiaankuuluvat tiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille viimeistään työsuhteen ensimmäisenä päivänä.
- (17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehystä. Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voivat kehittää näitä malleja pidemmälle alakohtaisesti tai paikallisella tasolla.
- (18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kuten kansainväliset maantiekuljetukset, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot voidaan koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä perättäistä viikkoa.
- (19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät ja pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.
- (20) Työnantajan ei tulisi kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY⁹ säädetyissä rajoissa. Yhteensopimattomuuslausekkeet, jotka katsotaan kielloksi työskennellä tiettyihin luokkiin kuuluville työnantajille, saattavat olla tarpeen objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien suojeleminen tai eturistiriitojen välttäminen.

⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

- (21) Työntekijöillä, joiden työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva, olisi oltava mahdollisuus työn vähimmäisennakoitavuuteen silloin, kun työvuoroluettelon on määrittänyt pääasiassa työnantaja joko suoraan, esimerkiksi jakamalla toimeksiannot, tai välillisesti, esimerkiksi vaatimalla työntekijää vastaamaan asiakkaiden pyyntöihin.
- (22) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joina työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti työsuhteen alussa.
- (23) Sillä, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus, tarkoitetaan aikaa, joka kuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva ja työnantajan määrittämä. Miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava voi vaihdella eri alojen tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY¹⁰ soveltamista.
- (24) Työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus kieltäytyä toimeksiannosta, joka ajoittuu viitetuntien ja -päivien ulkopuolelle tai jos tästä ei ole ilmoitettu riittävän paljon etukäteen aiheuttamatta hänelle kielteisiä seurauksia tästä kieltäytymisestä. Työntekijöillä olisi myös oltava mahdollisuus hyväksyä toimeksianto, jos he niin haluavat.
- (25) Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet.
- (26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta.
- (27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa tämän direktiivin III luvussa säädettyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava antaa työmarkkinaosapuolten tehdä kyseisen luvun säännöksiä muuttavia työehtosopimuksia, kunhan työntekijöiden suojelun yleistä tasoa ei alenneta.
- (28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työlainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Direktiivistä 91/533/ETY tehty REFIT-arviointi¹¹ osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien

¹⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

¹¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

lujittaminen voisi lisätä direktiivin vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, jotta työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan joko suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, tai sellaisen hallinnollisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa työnantajalle ilmoitetaan tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

- (29) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti syrjinnän torjumisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien osalta, ja niiden osia olisi sovellettava tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7.
- (30) Erityisesti tehokasta oikeussuojaa koskeva perusluonteinen oikeus huomioon ottaen työntekijöiden olisi saatava tällainen suoja myös työsuhteen päättymisen jälkeen, kun päättymisen väitetään rikkovan tämän direktiivin mukaisia työntekijöiden oikeuksia.
- (31) Tämän direktiivin tehokas täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista ja hallinnollista suojaa sellaista epäsuotuisaa kohtelua vastaan, joka johtuu yrityksestä käyttäen tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, kantelun jättämisestä työnantajaa vastaan tai muusta oikeudellisesta tai hallinnollisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tämän direktiivin noudattaminen.
- (32) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suoja sellaista irtisanomista, muuta vastaavaa vahingollista toimea (kuten se, että tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä) tai näitä koskevaa valmistelua vastaan, jota perustellaan sillä, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten toimien kohteeksi, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten olisi voitava vaatia työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle.
- (33) Todistustaakan siitä, että irtisanominen ei ole tapahtunut tai vastaava vahingollinen toimi ei ole toteutettu sillä perusteella, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan, olisi kuuluttava työnantajille silloin, kun työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tai he ovat joutuneet vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi tällaisin perustein.
- (34) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.

- (35) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan yhteisten vähimmäisvaatimusten vahvistamistarpeen vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa säädetyn suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.
- (36) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään nykyisiä oikeuksia, jotka vahvistetaan voimassa olevassa tämän alan kansallisessa tai unionin lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa tämän direktiivin soveltamisalalla.
- (37) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpanessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.
- (38) Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät jatkuvasti saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.
- (39) Tällä direktiivillä tehtävien tarkoitusta, soveltamisalaa ja sisältöä koskevien merkittävien muutosten vuoksi direktiiviä 91/533/EY ei olisi asianmukaista muuttaa. Sen vuoksi direktiivi 91/533/ETY olisi kumottava.
- (40) Selittävistä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman¹² mukaisesti jäsenvaltiot sitoutuvat perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjä pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna,

¹² EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I luku

Yleiset säännökset

1 artikla

Tarkoitus, kohde ja soveltamisala

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.
2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa.
3. Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhde kestää yhteensä enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kahdeksan tunnin ajanjaksoon.
4. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta työsuhteeseen, jossa palkalliselle työlle ei ole määritetty taattua määrää ennen töiden aloittamista.
5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämisestä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämisestä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista.
6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta sellaiseen kotitalouteen kuuluviin luonnollisiin henkilöihin, jota varten työ tehdään.
7. Tämän direktiivin II lukua sovelletaan merenkulkijoihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta neuvoston direktiivin 2009/13/EY soveltamista, ja kalastajiin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta neuvoston direktiivin (EU) 2017/159 soveltamista.

2 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan
 - (a) 'työntekijällä' luonnollista henkilöä, joka tietyn ajan suorittaa palveluja toisen henkilön hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan;
 - (b) 'työnantajalla' yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa;
 - (c) 'työsuhteella' tarkoitetaan edellä määriteltyjen työntekijöiden ja työnantajien välistä työsuhdetta;

- (d) 'työvuoroluettelolla' suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy;
 - (e) 'viitetunneilla ja päivillä' tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä.
2. Tässä direktiivissä ilmaisuilla 'mikroyritys', 'pieni yritys' ja 'keskisuuri yritys' on sama merkitys kuin mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa¹³ tai mahdollisessa myöhemmässä kyseisen suosituksen korvaavassa säädöksessä.

II luku

Työsuhdetta koskevat tiedot

3 artikla

Tiedonantovelvollisuus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava seuraavat:
 - (a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys;
 - (b) työpaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työpaikkaa ei ole, periaate, jonka mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa tai on vapaa määrittämään oman työpaikkansa, sekä työnantajan liiketoiminnan kotipaikka tai tarvittaessa työnantajan kotipaikka;
 - (c) (i) sen työn nimike, taso, luonne tai luokka, jota tekemään työntekijä on palkattu; tai
(ii) lyhyt määritelmä tai kuvaus työstä
 - (d) työsuhteen alkamispäivä;
 - (e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;
 - (f) mahdollisen koeajan kesto ja ehdot;
 - (g) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
 - (h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma jaetaan ja määritetään;
 - (i) menettely, mukaan lukien irtisanomisajan pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos irtisanomisaikaa ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisen irtisanomisajan määrittämiseksi;

¹³ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;
 - (k) jos työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtumaton, työntekijän tavanomainen työpäivä tai -viikko ja mahdolliset ylitöitä ja sen korvaamista koskevat järjestelyt;
 - (l) jos työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva, periaate, jonka mukaan työvuoroluettelo on vaihtuva, taattujen palkallisten tuntien määrä, taattujen tuntien lisäksi tehdystä työstä maksettava palkka ja, jos työvuoroluettelo on kokonaan tai suurimmaksi osaksi työnantajan määrittämä
 - (i) viitetunnit ja -päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään töitä;
 - (ii) miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus ennen toimeksiannon alkamista;
 - (m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty;
 - (n) sosiaaliturvalaitokset, jotka saavat työsuhteeseen liittyviä sosiaalivakuutusmaksuja, ja työnantajan mahdollisesti tarjoama sosiaaliturvaan liittyvä suoja.
3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

4 artikla

Tietojen antamisen ajoitus ja tapa

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti asiakirjan muodossa viimeistään työsuhteen ensimmäisenä päivänä. Kyseinen asiakirja voidaan antaa ja lähettää sähköisesti, kunhan se on helposti työntekijän saatavilla ja se voidaan tallentaa ja tulostaa.
2. Jäsenvaltioiden on kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitetulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka työehtosopimukset, joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta selkeällä, avoimella, kattavalla ja helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

5 artikla

Työsuhteen muuttuminen

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi asiakirjan muodossa kaikki muutokset, jotka koskevat 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 6 artiklassa säädettyjen lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan.

6 artikla

Lähetettyjä työntekijöitä ja ulkomaankomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevat lisätiedot

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja on annettava ennen hänen lähtöään ja siinä on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:
 - (a) maa tai maat, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto;
 - (b) palkanmaksussa käytettävä valuutta;
 - (c) tarvittaessa toimeksiannoista saatavat rahalliset edut tai luontaisedut, joihin sisältyvät direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien lähetettyjen työntekijöiden osalta kaikki lähettämiseen liittyvät avustukset sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt;
 - (d) tarvittaessa työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä lähetetään ulkomaille direktiivin 96/71/EY mukaisena lähetettynä työntekijänä, hänelle on lisäksi ilmoitettava seuraavat:
 - (a) palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;
 - (b) linkit vastaanottavien jäsenvaltioiden direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdan nojalla kehitämiin virallisiin kansallisiin verkkosivustoihin.
3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.
4. Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.

III luku

Työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

7 artikla

Koeajan enimmäiskesto

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään kuusi kuukautta, mukaan lukien mahdollinen pidennys.
2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen tai työntekijän edun vuoksi.

8 artikla

Sivutyö

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella.
2. Työnantajat voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämisellä.

9 artikla

Työn vähimmäisennakoitavuus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työntekijän työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva tai kokonaan tai enimmäkseen työnantajan määrittämä, työnantaja voi vaatia työntekijää tekemään töitä ainoastaan

- (a) jos työ tehdään työsuhteen alussa kirjallisesti vahvistettujen, etukäteen määritettyjen viitetuntien ja -päivien aikana 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan i alakohdan mukaisesti, ja
- (b) jos työnantaja ilmoittaa työntekijälle toimeksiannosta riittävän ajoissa 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan ii alakohdan mukaisesti.

10 artikla

Siirtyminen toiseen työsuhteen muotoon

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, joiden palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, voi pyytää ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla.

2. Työnantajan on annettava kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat pidentää tätä määräaikaa enintään kolmeen kuukauteen ja niiden on mahdollistettava suullisen vastauksen antaminen saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

11 artikla

Koulutus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä taikka asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantajia antamaan koulutusta työntekijöille, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle.

IV luku

Työehtosopimukset

12 artikla

Työehtosopimukset

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet tekevät kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7–11 artiklassa säädetyistä työoloista poikkeavat työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden yleistä suojelua.

V luku

Laaja-alaiset säännökset

13 artikla

Vaatimusten noudattaminen

Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että yksittäisissä sopimuksissa, työehtosopimuksissa, yritysten sisäisissä säännöissä tai muissa järjestelyissä olevat tämän direktiivin vastaiset määräykset julistetaan mitättömiksi tai muutetaan niiden saattamiseksi yhdenmukaisiksi tämän direktiivin säännösten kanssa.

14 artikla

Oikeusolettama ja varhaisen riitojenratkaisun mekanismi

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ja työnantaja ei ole oikaissut

tätä laiminlyöntiä 15 päivän kuluessa sen ilmoittamisesta, jotakin seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

- (a) työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, suotuisilla olettamilla tarkoitetaan kyseisen alakohdan mukaista olettamaa, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole tai että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; tai
- (b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja 15 päivän kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen hallinnollinen seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää hallintovalitus seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

15 artikla

Muutoksenhakuoikeus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus silloin, kun niiden tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia rikotaan.

16 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästä työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemasta oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.

17 artikla

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.
2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut

irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitetut työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.
4. Edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön kantajien kannalta edullisempia todistelua koskevia sääntöjä.
5. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa menettelyihin, joissa asiaa koskevien tosiasioiden tutkiminen on tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen vastuulla.
6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädä.

18 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Ne voivat olla sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.

VI luku

Loppusäännökset

19 artikla

Suotuisammat säännökset

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste alentaa jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.
2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat suotuisampia työntekijöille, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisempien työehtosopimusten soveltamista tai sallia tämä.
3. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään muita työntekijöiden oikeuksia, jotka on myönnetty muissa unionin säädöksissä.

20 artikla

Täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on saatettava voimaan tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään [voimaantulopäivä + 2 vuotta] tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ottavat sopimuksella käyttöön vaadittavat määräykset, ja jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen jatkuvasti tässä direktiivissä edellytettyjen tulosten saavuttamisen.

Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

21 artikla

Siirtymävaiheen järjestelyt

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien. Työnantajien on kuitenkin annettava tai täydennettävä 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa ja 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset.

22 artikla

Komission suorittama uudelleentarkastelu

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 8 vuotta] ja ehdottaa soveltuvien osin tarvittavia muutoksia.

23 artikla

Kumoaminen

Kumotaan direktiivi 91/533/ETY [voimaantulopäivä + 2 vuotta]. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin.

24 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

25 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Neuvoston puolesta