

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI (EU) 2019/1152,
annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019,
avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

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

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ⁽¹⁾,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon ⁽²⁾,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä ⁽³⁾,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomaan.
- (2) Göteborgissa 17 päivänä marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työehtojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin edistetään; että työnantajille varmistetaan riittävä joustavuus lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin; edistetään laadukkaita työehtoja varmistavia innovatiivisia työsuhteen muotoja, kannustetaan yrittäjyyttä ja itsenäistä ammatinharjoittamista ja helpotetaan ammatillista liikkuvuutta ja että epävarmoihin työehtoihin johtavat työsuhteet estetään esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö ja että koeajan keston on määrä olla kohtuullinen.
- (3) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta. Siinä myös todetaan, että heillä on ennen irtisanomista oikeus saada tietää irtisanomisen syyt ja heihin on sovellettava kohtuullista irtisanomisaikaa ja että heillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus.

⁽¹⁾ EUVL C 283, 10.8.2018, s. 39.

⁽²⁾ EUVL C 387, 25.10.2018, s. 53.

⁽³⁾ Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 16. huhtikuuta 2019 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 13. kesäkuuta 2019.

- (4) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY⁽⁴⁾ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoinnin vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet innovointia, työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. Joissakin uusissa työsuhteen muodoissa ennakoitavuus voi vaihdella merkittävästi enemmän kuin tavanomaisissa työsuhteissa, mikä aiheuttaa asianomaisissa työntekijöissä epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen. Nykyisessä muuttuvassa työn maailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työehtojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava hyvissä ajoin ja kirjallisesti työntekijöiden helposti saatavissa olevassa muodossa. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asiaankuuluvat puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä erinäisiä uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.
- (5) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työehdoistaan. 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.
- (6) Unionin tasolla olisi sen vuoksi vahvistettava työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin sekä työehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työehtojen riittävä avoimuus ja ennakoitavuus siten, että epätyypilliset työsuhteet pysyvät kuitenkin kohtuullisen joustavina, jolloin niiden hyödyt työntekijöille ja työnantajille säilyvät ennallaan.
- (7) Komissio on aloittanut Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 154 artiklan mukaisesti kaksivaiheisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ja tehokkuuden parantamisesta ja sen tavoitteiden laajentamisesta työntekijöiden uusien oikeuksien vahvistamiseksi. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yhteisymmärryksen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. Kuten eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi järjestettyjen avointen julkisten kuulemisten tuloksista käy ilmi, on kuitenkin tärkeää toteuttaa unionin tason toimia tällä alalla nykyaikaistamalla ja mukauttamalla nykyistä säädöskehystä uuden kehityksen huomioon ottamiseksi.
- (8) Euroopan unionin tuomioistuin, jäljempänä 'unionin tuomioistuin', on oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet⁽⁵⁾. Unionin tuomioistuimen tulkinta näistä arviointiperusteista olisi otettava huomioon tämän direktiivin täytäntöönpanossa. Kyseiset arviointiperusteet täyttävät kotitalous-työntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, epäsäännöllisen työn tekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan. Aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat eivät saisi kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan, sillä he eivät täytä näitä arviointiperusteita. Kansallisessa laissa määritellyn itsenäisen ammatinharjoittajan aseman väärinkäyttö joko jäsenvaltion tasolla tai rajat ylittävissä tilanteissa on yksi väärin ilmoitetun työn muoto, joka liittyy usein pimeään työhön. Näennäisyrittäjyydellä tarkoitetaan sitä, että tiettyjen lakisääteisten tai verovelvollisuuksien välttämiseksi henkilö ilmoitetaan itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, vaikka hän täyttää tyypilliset työsuhteessa olevaa työntekijää koskevat edellytykset. Tällaisten henkilöiden olisi kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

⁽⁴⁾ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteesta tai työsuhteesta sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

⁽⁵⁾ Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 3.7.1986, *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 14.10.2010, *Union Syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre ym.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, unionin tuomioistuimen tuomio 9.7.2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, unionin tuomioistuimen tuomio 4.12.2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, ja unionin tuomioistuimen tuomio 17.11.2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus säätää, jos siihen on objektiiviset perusteet, että tiettyjä tämän direktiivin säännöksiä ei sovelleta tiettyihin virkasuhteessa olevien ryhmiin, julkisiin hätäpalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin näiden suorittamien tehtävien tai näiden työehtojen erityisluonteen vuoksi.
- (10) Seuraaviin asioihin liittyviä tämän direktiivin vaatimuksia ei pitäisi soveltaa merenkulkijoihin eikä merikalastajiin heidän työehtojensa erityispiirteiden vuoksi: sivutyöt tapauksissa, joissa sivutyö ei sovi yhteen kalastusaluksilla tai muilla aluksilla tehdyn työn kanssa, työn vähimmäisennakoitavuus, työntekijöiden lähettäminen komennukselle toiseen jäsenvaltioon tai kolmanteen maahan, toiseen työsuhteen muotoon siirtyminen ja tietojen antaminen sosiaaliturvamaksut saavista sosiaaliturvalaitoksista. Tätä direktiiviä sovellettaessa neuvoston direktiivissä 2009/13/EY⁽⁶⁾ määriteltyjen merenkulkijoiden ja direktiivissä (EU) 2017/159⁽⁷⁾ määriteltyjen merikalastajien olisi katsottava työskentelevän unionissa, kun he työskentelevät jäsenvaltiossa rekisteröidyillä ja/tai jäsenvaltion lipun alla purjehtivilla aluksilla.
- (11) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden säädettyä mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla, että direktiiviä ei sovelleta heihin, on tarpeen korvata nämä poissulkeukset jäsenvaltioille annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta tämän direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, joissa ennalta määritely ja tosiasiallinen työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Näitä työtunteja laskettaessa olisi otettava kokonaisuudessaan huomioon tosiasiallinen työskentelyaika työnantajan palveluksessa, myös esimerkiksi ylityöt taikka työ sopimuksessa tai työsuhteessa taatun tai ennakoitun työn lisäksi tehty työ. Kun tämä raja on ylittynyt työntekijän kohdalla, tämän direktiivin säännöksiä aletaan soveltaa häneen kyseisestä hetkestä alkaen riippumatta tämän jälkeen tehtyjen työtuntien tai työ sopimuksessa mainittujen työtuntien määrästä.
- (12) Työntekijät, joilla ei ole taattua työaikaa, mukaan lukien nollatuntisopimuksella työskentelevät ja osa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä, ovat erityisen haavoittuvassa asemassa. Sen vuoksi tämän direktiivin säännöksiä olisi sovellettava heihin riippumatta heidän tosiasiallisten työtuntiensä määrästä.
- (13) Useat erilaiset luonnolliset henkilöt tai oikeushenkilöt tai muut yhteisöt 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 täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvoitteiden täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työ sopimuksen tai työsuhteen osapuoli.
- (14) Jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa erityisiä sääntöjä, jotta kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta tässä direktiivissä vahvistettuja vaatimuksia, seuraavista asioista: eri työsuhteen muotoja koskevan pyynnön tarkastelu ja siihen vastaaminen, maksuttoman pakollisen koulutuksen tarjoaminen ja muutoksenhakumekanismit, jotka perustuvat suotuisiin olettamiin siinä tapauksessa, että työntekijälle tämän direktiivin nojalla annettavista asiakirjoista puuttuu tietoja.
- (15) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön luettelo työ sopimuksen tai työsuhteen olennaisista seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä luetteloa, jota jäsenvaltiot voivat laajentaa, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.
- (16) Jos työntekijällä ei ole kiinteää tai pääasiallista työpaikkaa, hänen olisi saatava tietoja mahdollisista järjestelyistä, jotka liittyvät työpaikkojen välisiin matkoihin.

⁽⁶⁾ Neuvoston direktiivi 2009/13/EY, annettu 16 päivänä helmikuuta 2009, Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ECSA) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) erityistä koskevasta yleissopimuksesta, 2006, tekemän sopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 1999/63/EY muuttamisesta (EUVL L 124, 20.5.2009, s. 30).

⁽⁷⁾ Neuvoston direktiivi (EU) 2017/159, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, kalastusalan työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2007 yleissopimuksen täytäntöönpanosta 21 päivänä toukokuuta 2012 EU-maiden maatalouden osuustoimintajärjestöjen keskusjärjestön (COGECA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) ja Euroopan unionin kalastusyritysten kansallisten järjestöjen liiton (Europêche) välillä tehdyn sopimuksen täytäntöönpanosta (EUVL L 25, 31.1.2017, s. 12).

- (17) Tietoihin, jotka koskevat oikeutta työnantajan tarjoamaan koulutukseen, olisi voitava sisällyttää niiden koulutuspäivien määrä, joihin työntekijällä mahdollisesti on oikeus vuoden aikana, ja tietoja työnantajan yleisestä koulutuspolitiikasta.
- (18) Tietoihin menettelystä, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä, olisi voitava sisällyttää irtisanomisen riitautusajan pituus.
- (19) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY⁽⁸⁾ kanssa, ja niihin olisi sisällyttävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä siten, että taataan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen.
- (20) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä erikseen ilmoitettuina kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien tapauksen mukaan työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset, ylitökorvaukset, bonukset ja muut etuudet. Tällaisten tietojen antaminen ei saisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyvistä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Se, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei saisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.
- (21) Jos työn luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, esimerkiksi jos työntekijällä on työsopimus, jonka mukaan työhön kutsutaan tarvittaessa, työnantajien olisi ilmoitettava työntekijöille, miten heidän työaikansa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja minkä varoitussajan puiteissa heidän olisi saatava ilmoitus ennen työtehtävän alkamista.
- (22) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvin osin tiedot sosiaaliturvalaitoksista, jotka saavat sairaus-, äitiys-, isyys- ja vanhempainetuuksiin, työtaturma- ja ammattitautietuuksiin sekä vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- ja perhe-etuuksiin liittyvät sosiaaliturvamaksut. Työnantaja ei saisi vaatia antamaan näitä tietoja, jos sosiaaliturvalaitoksen valitsee työntekijä. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvin osin sisällyttävä tieto kuulumisesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU⁽⁹⁾ ja neuvoston direktiivissä 98/49/EY⁽¹⁰⁾ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien piiriin.
- (23) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen alkaessa. Perustiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille mahdollisimman pian ja viimeistään kalenteriviiikon kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Muut tiedot olisi toimitettava heille kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Ensimmäiseksi työpäiväksi olisi katsottava päivä, jona työntekijä tosiasiallisesti aloittaa työn suorittamisen työsuhteessa. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä siihen, että työnantajat antavat työsuhdetta koskevat asiaankuuluvat tiedot ennen sopimuksen alun perin sovitun keston päättymistä.
- (24) Digitaalisten viestintävälineiden käytön yleistymisen johdosta tässä direktiivissä tarkoitetut kirjallisesti toimitettavat tiedot voitaisiin toimittaa sähköisessä muodossa.
- (25) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa tiedot ajoissa, jäsenvaltioiden olisi voitava asettaa saataville malleja kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehystä. Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voisivat kehittää näitä malleja pidemmälle alakohtaisesti tai paikallisella tasolla. Komissio tukee jäsenvaltioita mallien ja asiakirjatyyppien kehittämisessä ja asettaa ne tarvittaessa laajasti saataville.

⁽⁸⁾ 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).

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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).

- (26) Ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset työtehtävät, olisi oltava mahdollista koota kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY⁽¹¹⁾ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä virallisesta kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työehdoista. Elleivät jäsenvaltiot toisin säädä, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä peräkkäistä viikkoa.
- (27) Koeaikojen ansiosta työsuhteen osapuolet voivat varmentaa, että työntekijät ja tehtävät, joihin heidät on palkattu, ovat yhteensopivia, ja työntekijöille voidaan antaa tukea. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen.
- (28) Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeajan olisi poikkeuksellisesti voitava kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät taikka julkishallinnon tehtävät tai kun pidempi koeaika on työntekijän edun mukainen, mukaan lukien tapaukset, joissa kyseessä ovat erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet. Koeaikaa olisi myös oltava mahdollista pidentää poissaolon kestoja vastaavasti tapauksissa, joissa työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä esimerkiksi sairauden tai vapaan vuoksi, jotta työnantaja voisi varmistua työntekijän soveltuvuudesta asianomaiseen tehtävään. Kun kyseessä ovat alle 12 kuukauden pituiset määräaikaiset työsuhteet, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että koeajan kesto on riittävä ja oikeassa suhteessa työsuhteen oletettuun kestoan ja työn luonteeseen. Jos se on kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaista, koeaika olisi otettava huomioon työhön liittyvien työntekijöiden oikeuksien kertymisessä.
- (29) Työnantaja ei saisi kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vahvistetun työajan ulkopuolella eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin. Jäsenvaltioiden olisi voitava säätää ehdoista, joiden mukaan voidaan käyttää yhteensopimattomuutta koskevia rajoituksia, joilla tarkoitetaan muille työnantajille työskentelyn rajoittamista objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojeleminen muun muassa työaika rajoituksin, liikesalaisuuksien suojeleminen, julkishallinnon luotettavuus tai eturistiriitojen välttäminen.
- (30) Työntekijöillä, joiden työn teettämismalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, olisi oltava mahdollisuus vähimmäistason ennakoitavuuteen silloin, kun työvuoroluettelon on määrittänyt pääasiassa työnantaja joko suoraan, kuten jakamalla työtehtävät, tai välillisesti, kuten vaatimalla työntekijää vastaamaan asiakkaiden pyyntöihin.
- (31) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joihin työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti työsuhteen alussa.
- (32) Kohtuullinen vähimmäisvaroitusaika, jolla tarkoitetaan aikaa, joka kuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta työtehtävästä, siihen ajankohtaan, jona työtehtävä aloitetaan, muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työn teettämismallit ovat kokonaan tai enimmäkseen ennakoimattomia. Varoitusaajan pituus voi vaihdella kulloisenkin alan tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Vähimmäisvaroitusaajan soveltaminen ei rajoita Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁽¹²⁾ soveltamista.
- (33) Työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus kieltäytyä työtehtävästä, jos se ajoittuu viitetuntien ja -päivien ulkopuolelle tai jos työtehtävästä ei ole ilmoitettu työntekijälle vähimmäisvaroitusaajan puitteissa, eikä tästä pidä aiheutua hänelle kielteisiä seurauksia. Työntekijöillä olisi myös oltava mahdollisuus ottaa vastaan työtehtävä, jos he niin haluavat.

⁽¹¹⁾ 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).

⁽¹²⁾ 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).

- (34) Jos työntekijä, jonka työn teettämismalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, on sopinut työnantajansa kanssa tietyn työtehtävän suorittamisesta, työntekijän olisi voitava ottaa tämä huomioon suunnitelmissaan. Työntekijä olisi suojattava sovitun työtehtävän myöhäisestä peruuttamisesta johtuvan tulonmenetyksen varalta siten, että hän saa riittävän korvauksen.
- (35) Sopimukset, joiden mukaan työhön kutsutaan tarvittaessa, ja samankaltaiset työsopimukset, muun muassa nollatuntisopimukset, joiden mukaan työnantaja voi kutsua työntekijän joustavasti työhön aina tarvittaessa, ovat erityisen ennakoimattomia työntekijän kannalta. Jäsenvaltioiden, jotka sallivat tällaiset työsopimukset, olisi varmistettava, että käytössä on tehokkaat toimenpiteet niiden väärinkäytön estämiseksi. Tällaisia toimenpiteitä voisivat olla tällaisten työsopimusten käytön ja keston rajoittaminen, kumottavissa oleva oletama työsopimuksesta tai työsuhteesta, jossa on aiemman viiteajanjakson aikana tehtyjen työtuntien määrään perustuva taattu määrä palkallisia työtunteja, tai muut vastaavat toimenpiteet, joilla varmistetaan väärinkäytösten tehokas ehkäiseminen.
- (36) Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistettujen periaatteiden mukaisesti. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista, ennakoitavampaa ja turvatumppaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta perusteltu kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet. Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus rajoittaa tällaisten pyyntöjen esittämistiheyttä. Tällä direktiivillä ei saisi estää jäsenvaltioita vahvistamasta, että julkishallinnon tehtäviä, joihin työntekijät palkataan kilpailullisella menettelyllä, ei katsota tehtäviksi, joihin on mahdollista päästä ainoastaan työntekijän esittämästä pyynnöstä, ja näin ollen niihin ei sovelleta oikeutta pyytää työsuhteen muotoa, jossa työhöhdot ovat ennakoitavammat ja turvallisemmat.
- (37) Kun työnantajien on unionin oikeuden tai kansallisen lainsäädännön taikka työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti kaikille työntekijöille, myös epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. Tällainen koulutus olisi laskettava työajaksi, ja sen olisi mahdollisuuksien mukaan tapahduttava työaikana. Tämä velvoite ei koske ammatillista koulutusta tai koulutusta, jota työntekijä tarvitsee ammattipätevyyden hankkimiseksi, ylläpitämiseksi tai ajantasaistamiseksi, mikäli unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa ei velvoiteta työnantajaa tarjoamaan sitä työntekijälle. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi koulutukseen liittyviltä väärinkäytöksiltä.
- (38) Työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja niiden asemaa työntekijöiden ja työnantajien edustajina olisi kunnioitettava. Työmarkkinaosapuolten olisi sen vuoksi voitava katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa tässä direktiivissä säädetyistä tietyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat säännökset ja määräykset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön tietyistä tämän direktiivin säännöksistä poikkeavia työehtosopimuksia, edellyttäen, että työntekijöiden suojelun yleistä tasoa ei alenneta.
- (39) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä julkisessa kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työläinsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Säätelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta koskevan komission ohjelman mukainen direktiivin 91/533/ETY arviointi osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä unionin työläinsäädännön vaikuttavuutta. Kuuleminen osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen) sellaisille työnantajille, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa kirjallisen ilmoituksen antamista koskevan tavoitteen, sillä sen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijät tuntevat työsuhteen olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan suostuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, tai sellaisen menettelyn käyttö, jossa työnantaja voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot ja jossa se voi joutua seuraamuksen kohteeksi, jos se ei anna niitä, taikka molemmat. Nämä suotuisat olettamat voisivat sisältää olettaman, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhte, koeaikaa ei ole tai työntekijällä on kokoaikainen työsuhte, jos kyseiset tiedot puuttuvat. Muutoksenhaussa voitaisiin soveltaa menettelyä, jossa työntekijä tai kolmas osapuoli, kuten työntekijän edustaja tai muu toimivaltainen viranomainen tai elin, ilmoittaa työnantajalle tietojen puuttumisesta ja pyytää toimittamaan täydelliset ja oikeat tiedot kohtuullisessa ajassa.

- (40) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti yhdenvertaisen kohtelun osalta, ja niiden osia olisi sovellettava tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun, esimerkiksi siviili- tai työtuomioistuimessa, ja muutoksenhakuun, johon voi sisältyä asianmukainen korvaus, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7.
- (41) Erityisesti tehokasta oikeussuojaa koskeva perusluonteinen oikeus huomioon ottaen työntekijöiden olisi saatava tällainen suoja myös työsuhteen päättymisen jälkeen, kun päättymisen väitetään loukkaavan tämän direktiivin mukaisia työntekijöiden oikeuksia.
- (42) 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.
- (43) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suoja sellaista irtisanomista tai muuta vastaavaa vahingollista toimenpidettä vastaan, kuten sitä, että tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä, tai mahdollista irtisanomista valmistellaan, sen johdosta, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleensa irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten toimenpiteiden kohteeksi tällaisin perustein, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten tai elinten olisi voitava vaatia työnantajaa esittämään asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle.
- (44) Todistustaakan sen osoittamisesta, että irtisanominen ei ole tapahtunut tai vastaava vahingollinen toimenpide 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 tai elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tai he ovat joutuneet vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi tällaisin perustein. Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus olla soveltamatta tätä sääntöä menettelyissä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen tai elimen tehtävänä on tutkia tosiseikat, ja erityisesti järjestelmissä, joissa tällaisen viranomaisen tai elimen on hyväksyttävä irtisanominen ennalta.
- (45) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia veloituksia ei noudateta. Seuraamuksiin voi sisältyä hallinnollisia ja taloudellisia seuraamuksia, kuten sakkoja tai korvauksia, sekä muunlaisia seuraamuksia.
- (46) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta, joka on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus, vaan se 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 vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.
- (47) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan säädöskehysten 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 tätä alaa koskevassa unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa tämän direktiivin soveltamisalalla. Erityisesti sitä ei saisi käyttää perusteena nollatuntisopimusten tai samantyyppisten työsopimusten käyttöönotolle.
- (48) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pieniin ja keskisuuuriin yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.

- (49) Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä ja sillä edellytyksellä, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat jatkuvasti taata tällä direktiivillä tavoiteltujen tulosten saavuttamisen. Niiden olisi myös toteutettava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianmukaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan työmarkkinaosapuolten tehokas osallistuminen sekä edistetään ja tehostetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi.
- (50) Jäsenvaltioiden olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, joilla varmistetaan tästä direktiivistä johtuvien velvoitteiden täyttämisen esimerkiksi tekemällä tarvittaessa tarkastuksia.
- (51) Tällä direktiivillä tehtävien direktiivin 91/533/ETY tarkoitusta, soveltamisalaa ja sisältöä koskevien merkittävien muutosten vuoksi kyseistä direktiiviä ei ole asianmukaista muuttaa. Sen vuoksi direktiivi 91/533/ETY olisi kumottava.
- (52) Jäsenvaltiot ovat selittävästi asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman⁽¹³⁾ mukaisesti sitoutuneet 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 lainsäätäjää pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Tarkoitus, kohde ja soveltamisala

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.
2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat unionissa kaikkia työntekijöitä, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa laeissa, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.
3. Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhteessa ennalta määritelty ja tosiasiallinen työaika on enintään keskimäärin kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kolmen tunnin keskimääräiseen työaikaan.
4. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta työsuhteeseen, jossa palkalliselle työlle ei ole ennalta määritetty taattua määrää ennen töiden aloittamista.

⁽¹³⁾ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämisestä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvoitteiden täyttämisestä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli.

Tämä kohta ei rajoita Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY⁽¹⁴⁾ soveltamista.

6. Jäsenvaltiot voivat säätää objektiivisin perustein, että III luvun säännöksiä ei sovelleta virkasuhteessa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin.

7. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 12 ja 13 artiklassa sekä 15 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta kotitalouksiin kuuluviin työnantajina toimiviin luonnollisiin henkilöihin, jos työ tehdään näitä kotitalouksia varten.

8. Tämän direktiivin II luku sovelletaan merenkulkijoihin, sanotun kuitenkin rajoittamatta direktiivin 2009/13/EY soveltamista, ja merikalastajiin, sanotun kuitenkin rajoittamatta direktiivin (EU) 2017/159 soveltamista. Tämän direktiivin 4 artiklan 2 kohdan m ja o alakohdassa ja 7, 9, 10 ja 12 artiklassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta merenkulkijoihin tai merikalastajiin.

2 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) ”työvuoroluettelolla” suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy;
- b) ”viitetunneilla ja -päivillä” tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä;
- c) ”työn teettämismallilla” työajan ja sen jakautumisen järjestämistä tietyn työnantajan määrittelemän mallin mukaisesti.

3 artikla

Tietojen antaminen

Työnantajan on annettava kullekin työntekijälle tämän direktiivin mukaisesti edellytetyt tiedot kirjallisesti. Tiedot on annettava ja lähetettävä paperimuodossa tai sähköisesti edellyttäen, että sähköisessä muodossa olevat tiedot ovat työntekijän saatavilla, että ne voidaan tallentaa ja tulostaa ja että työnantaja saa todistuksen tietojen toimittamisesta tai vastaanottamisesta.

⁽¹⁴⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).

II LUKU

TYÖSUHDETTA KOSKEVAT TIEDOT

4 artikla

Tiedonantovelvollisuus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava vähintään 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 sääntömääräinen kotipaikka tai tarvittaessa työnantajan kotipaikka;
 - c) joko:
 - i) sen työn nimike, taso, luonne tai luokka, jota tekemään työntekijä on palkattu; tai
 - ii) lyhyt määritelmä tai kuvaus työstä;
 - d) työsuhteen alkamispäivä;
 - e) määräaikaisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;
 - f) vuokratyöntekijöiden tapauksessa käyttäjäyritysten tunnistetiedot, kun ja heti kun se on tiedossa;
 - g) mahdollisen koeajan kesto ja ehdot;
 - h) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
 - i) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu, tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma myönnetään ja määritetään;
 - j) menettely, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä, mukaan lukien muotovaatimukset ja irtisanomisaikojen pituus, tai, jos irtisanomisaikojia ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisten irtisanomisaikojen määrittämiseksi;
 - k) palkka, mukaan lukien palkan perusosan suuruus, tapauksen mukaan muut palkan osat erikseen ilmoitettuina sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;
 - l) jos työn teettämismalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoitavissa, työntekijän tavanomainen työpäivä tai -viikko ja mahdolliset ylityöt ja sen korvaamista koskevat järjestelyt ja tarvittaessa mahdolliset vuoronvaihtoja koskevat järjestelyt;

- m) jos työn teettämismalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle seuraavat:
- i) periaate, jonka mukaan työaika on vaihtuva, taattujen palkallisten työtuntien määrä ja taattujen työtuntien lisäksi tehdystä työstä maksettava palkka;
 - ii) viitetunnit ja -päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään työtä;
 - iii) vähimmäisvaroitusaika, jossa työntekijällä on oikeus saada ilmoitus ennen työtehtävän alkamista ja tarvittaessa 10 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu peruuttamisen määräaika;
- n) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säännellään työntekijän työehtoja, tai, kun kyseessä ovat toimivaltaisten elinten tai yhteisten toimielinten yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden tällaisten elinten tai toimielinten nimi, joissa sopimukset oli tehty;
- o) kun asia on työnantajan vastuulla, työsuhteeseen liittyviä sosiaalivakuutusmaksuja saavan sosiaaliturvalaitoksen tai saavien sosiaaliturvalaitosten tunnistetiedot ja työnantajan mahdollisesti tarjoama sosiaaliturvaan liittyvä suoja.

3. Edellä 2 kohdan g-l ja o alakohdassa tarkoitettut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin taikka työehtosopimuksiin.

5 artikla

Tietojen antamisen ajoitus ja tapa

1. Edellä 4 artiklan 2 kohdan a–e, g, k, l ja m alakohdassa tarkoitettut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti yhden tai useamman asiakirjan muodossa sellaisen ajanjakson aikana, joka alkaa ensimmäisenä työpäivänä ja päättyy viimeistään seitsemäntenä kalenteripäivänä, ellei niitä ole annettu aiemmin. Edellä 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettut muut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti asiakirjan muodossa kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä.

2. Jäsenvaltiot voivat kehittää malleja ja asiakirjatyyppisiä 1 kohdassa tarkoitetuille asiakirjoille ja asettaa ne työntekijän ja työnantajan saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tiedot sovellettavaa lainsäädäntökehystä säätelevistä laeista, asetuksista ja hallinnollisista tai lakisääteisistä määräyksistä taikka yleisesti sovellettavista työehtosopimuksista, jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta selkeällä, avoimella, kattavalla ja helposti saatavalla tavalla etätietona ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien verkkoportaalien kautta.

6 artikla

Työsuhteen muuttuminen

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi asiakirjan muodossa kaikki muutokset, jotka koskevat 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 7 artiklassa säädettyjä komennukselle toiseen jäsenvaltioon tai kolmanteen maahan lähetettyjä työntekijöitä koskevia lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettua asiakirjaa ei tarvitse toimittaa sellaisista muutoksista, joissa ainoastaan otetaan huomioon 5 artiklan 1 kohdassa ja tapauksen mukaan 7 artiklassa tarkoitetuissa asiakirjoissa mainittuihin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin taikka työehtosopimuksiin tehdyt muutokset.

7 artikla

Komennukselle toiseen jäsenvaltioon tai kolmanteen maahan 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, työnantajan on annettava 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen asiakirjat ennen työntekijän lähtöä ja asiakirjoissa on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

- a) maa tai maat, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn ennakoitu kesto;
- b) palkanmaksussa käytettävä valuutta;
- c) tarvittaessa työtehtävästä saatavat rahalliset edut tai luontaisedut;
- d) tieto siitä, tarjotaanko mahdollisuus kotiuttamiseen, ja, jos tarjotaan, työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 96/71/EY mukaiselle lähetetylle työntekijälle on lisäksi ilmoitettava:

- a) palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;
- b) tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt;
- c) linkit vastaanottavien jäsenvaltioiden Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU⁽¹⁵⁾ 5 artiklan 2 kohdan nojalla kehittämällä yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla.

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettujen tietojen antaminen voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä tietoja säätelevien lakien, asetusten ja hallintotoimien tai lakisääteisten toimien taikka työehtosopimusten nimenomaisiin säännöksiin tai määräyksiin.

4. Elleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työskentelyjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä peräkkäistä viikkoa.

III Luku

TYÖEHTOIHIN LIITTYVÄT VÄHIMMÄISVAATIMUKSET

8 artikla

Koeajan enimmäiskesto

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti määritelty koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään kuusi kuukautta.

2. Kun kyseessä ovat määräaikaiset työsuhteet, jäsenvaltioiden on varmistettava, että tällaisen koeajan kesto on oikeassa suhteessa työsopimuksen oletettuun kestoan ja työn luonteeseen. Uusittaessa samaa työtä ja samoja työtehtäviä koskeva sopimus työsuhteessa ei sovelleta uutta koeaikaa.

⁽¹⁵⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11).

3. Jäsenvaltiot voivat poikkeuksellisesti säätää pidemmästä koeajasta tapauksissa, joissa tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi tai pidempi koeaika on työntekijän edun mukainen. Jos työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä, jäsenvaltiot voivat säätää, että koeaikaa voidaan pidentää poissaolon kestoja vastaavasti.

9 artikla

Sivutyö

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä, millä ehdoilla työnantajat voivat käyttää yhteensopimattomuutta koskevia rajoituksia objektiivisten syiden perusteella, joita ovat esimerkiksi terveys ja turvallisuus, liikesalaisuuksien suojeleminen, julkishallinnon luotettavuus tai eturistiriitojen välttäminen.

10 artikla

Työn vähimmäisennakoitavuus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työntekijän työn teettämismalli on kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, työnantaja ei voi vaatia työntekijää tekemään työtä, paitsi jos kumpikin seuraavista ehdoista täyttyy:

- a) työ tehdään 4 artiklan 2 kohdan m alakohdan ii alakohdassa tarkoitettujen ennalta määritettyjen viitetuntien ja -päivien aikana; ja
- b) työnantaja ilmoittaa työntekijälle työtehtävästä etukäteen kansallisten lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti vahvistetussa 4 artiklan 2 kohdan m alakohdan iii alakohdassa tarkoitettussa kohtuullisessa ajassa.

2. Jos jompikumpi tai kumpikaan 1 kohdassa asetetuista vaatimuksista ei täyty, työntekijällä on oikeus kieltäytyä työtehtävästä ilman kielteisiä seurauksia.

3. Jos jäsenvaltiot sallivat työnantajan peruuttaa työtehtävän ilman korvausta, jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisten lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti sen varmistamiseksi, että työntekijällä on oikeus saada korvaus, jos työnantaja peruuttaa tietyn kohtuullisen määräajan jälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän.

4. Jäsenvaltiot voivat säätää tämän artiklan soveltamista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä kansallisten lakien, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti.

11 artikla

Sopimuksia, joiden mukaan työhön kutsutaan tarvittaessa, koskevat täydentävät toimenpiteet

Jos jäsenvaltiot sallivat sopimusten, joiden mukaan työhön kutsutaan tarvittaessa, tai samankaltaisten työsopimusten käytön, niiden on toteutettava yksi tai useampi seuraavista toimenpiteistä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) sopimusten, joiden mukaan työhön kutsutaan tarvittaessa, tai samankaltaisten työsopimusten käyttöä ja kestoja koskevat rajoitukset;
- b) kumottavissa oleva oletama sellaisen työsopimuksen olemassaolosta, jossa on tietyn ajanjakson aikana tehtyjen keskimääräisten työtuntien määrään perustuva vähimmäismäärä palkallisia työtunteja;

c) muut vastaavat toimenpiteet, joilla varmistetaan väärinkäytösten tehokas ehkäiseminen.

Jäsenvaltioiden on ilmoitettava tällaisista toimenpiteistä komissiolle.

12 artikla

Siirtyminen toiseen työsuhteen muotoon

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijä, jonka palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta ja jonka mahdollinen koeaika on päättynyt, voi pyytää työehdoiltaan ennakoitavampaa ja turvatumppaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada perustellun kirjallisen vastauksen. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tämän artiklan mukaisen velvoitteen luovien pyyntöjen esittämistiheyttä.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa 1 kohdassa tarkoitetun perustellun kirjallisen vastauksen kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten, pienten yritysten tai keski suurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä määräaika pidennetään enintään kolmeen kuukauteen, ja mahdollistaa suullisen vastauksen antamisen saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

13 artikla

Pakollinen koulutus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksissa vaaditaan työnantajaa antamaan koulutusta työntekijälle, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle, se on laskettava työajaksi ja sen on mahdollisuuksien mukaan tapahduttava työaikana.

14 artikla

Työehtosopimukset

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädettyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

IV LUKU

LAAJA-ALAISET SÄÄNNÖKSET

15 artikla

Oikeusolettama ja varhaisen riitojenratkaisun mekanismi

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut ajoissa kaikkia tai osaa 5 artiklan 1 kohdassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja, sovelletaan yhtä tai molempia seuraavista järjestelmistä:

- a) työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia, jotka työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota;
- b) työntekijällä on mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle tai elimelle ja saada asianmukainen oikaisu tehokkaasti ja kohtuullisessa ajassa.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa tarkoitettujen olettamien ja mekanismien soveltamisen edellytyksenä on, että työnantajalle on annettu ilmoitus eikä työnantaja ole toimittanut puuttuvia tietoja kohtuullisessa ajassa.

*16 artikla***Muutoksenhakuoikeus**

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun silloin, kun heidän tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan rikotaan.

*17 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 jättämästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai jotka johtuvat heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.

*18 artikla***Irtisanomissuoja ja todistustaakka**

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimenpiteen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut sen johdosta, 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 vastaaville toimenpiteille. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.
3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitettujen työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tai elimessä tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavien toimenpiteiden tapahtuneen, työnantajan 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 edellytetä soveltavan 3 kohtaa menettelyihin, joissa asiaa koskevien tosiseikkojen tutkiminen on tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen tai elimen vastuulla.
6. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädi.

*19 artikla***Seuraamukset**

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia, jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä rikotaan. Säädettyjen seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

V LUKU

LOPPUSÄÄNNÖKSET*20 artikla***Suojan tason säilyttäminen ja suotuisimmat säännökset**

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.

2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten soveltamiseen tai sallia tämä.
3. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään muita työntekijöille muissa unionin säädöksissä myönnettyjä oikeuksia.

21 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät säädökset viimeistään 1 päivänä elokuuta 2022. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.
2. Jäsenvaltioiden antamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
3. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.
4. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädäntönsä ja käytäntönsä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan työmarkkinaosapuolten tehokas osallistuminen sekä edistetään ja tehostetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi.
5. Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä ja sillä edellytyksellä, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat jatkuvasti taata tällä direktiivillä tavoiteltujen tulosten saavuttamisen.

22 artikla

Siirtymävaiheen järjestelyt

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin viimeistään 1 päivänä elokuuta 2022. Työnantajan on kuitenkin annettava tai täydennettävä 5 artiklan 1 kohdassa ja 6 ja 7 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan sellaisen työntekijän pyynnöstä, joka mainittuna päivänä on jo palveluksessa. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää 8–13 artiklassa vahvistetut vähimmäisoikeudet.

23 artikla

Komission suorittama uudelleentarkastelu

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin täytäntöönpanoa jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuultuaan sekä mikroyrityksiin ja pieniin ja keskisuurin yrityksiin kohdistuvan vaikutuksen huomioon ottaen viimeistään 1 päivänä elokuuta 2027 ja ehdottaa tarvittaessa muutoksia lainsäädäntöön.

24 artikla

Kumoaminen

Kumotaan direktiivi 91/533/ETY 1 päivästä elokuuta 2022. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin.

*25 artikla***Voimaantulo**

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

*26 artikla***Osoitus**

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 20 päivänä kesäkuuta 2019.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

A. TAJANI

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

G. CIAMBA
