EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 21.12.2017.
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji

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

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

U svijetu rada dogodile su se velike promjene od donošenja Direktive 91/533/EEZ o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (dalje u tekstu „Direktiva o pisanoj izjavi"). U zadnjih 25 godina zabilježena je sve veća fleksibilnost tržišta rada. Četvrtina svih ugovora o radu u 2016. obuhvaćala je „nestandardne" oblike zaposlenja i u zadnjih je deset godina više od polovice svih novih radnih mjesta „nestandardne"[1] vrste. Digitalizacijom je olakšano stvaranje novih oblika zaposlenja, a demografskim promjenama nastala je veća raznolikost radne snage. Fleksibilnost koja nastaje novim oblicima zaposlenja bila je glavni pokretač stvaranja radnih mjesta i rasta tržišta rada. Od 2014. godine stvoreno je više od pet milijuna radnih mjesta, od čega je gotovo 20 % u novim oblicima zaposlenja. Prilagodljivost novih oblika zaposlenja na promjene u gospodarstvu omogućila je razvoj novih poslovnih modela, uključujući u ekonomiji suradnje, i otvorila tržište rada za osobe koje su ranije bile isključene. Zapošljavanje u EU-u je na nezabilježeno visokim razinama s 236 milijuna zaposlenih žena i muškaraca.

Međutim, ta su kretanja dovela i do nestabilnosti i smanjene predvidivosti u određenim radnim odnosima, posebno za radnike u najnesigurnijim situacijama. Neprimjerenim pravnim okvirima radnici u nestandardnim oblicima zaposlenja mogu biti izloženi nejasnim ili nepoštenim praksama te im ostvarivanje njihovih prava može biti otežano. Od četiri do šest milijuna radnika imaju ugovore o radu na zahtjev i ugovore o radu s prekidima te mnogi od njih imaju ograničen uvid u raspored i trajanje rada. Do jedan milijun takvih radnika podliježe klauzulama o isključivosti koje ih sprečavaju da rade za drugog poslodavca[2]. Samo četvrtina radnika na određeno vrijeme prijeđe na ugovor na neodređeno vrijeme i udio neželjenog rada na nepuno radno vrijeme dosegao je 28 % do 2016.[3] Fleksibilniji oblici radnih odnosa mogu dovesti do nesigurnosti u pogledu primjenjivih prava[4].

Neke su države članice na tu situaciju odgovorile uvođenjem novih propisa, a nacionalni socijalni partneri sklapanjem novih kolektivnih ugovora, što dovodi do sve različitijih regulatornih sustava diljem EU-a. To povećava rizik od tržišnog natjecanja na temelju snižavanja socijalnih standarda, što šteti poslodavcima koji su izloženi neodrživom tržišnom natjecanju i državama članicama koje se odriču poreznih prihoda i doprinosa za socijalno osiguranje. Rješenje za tu situaciju nije jednostavno jer je potrebno osigurati okvir za inovativna tržišta rada na kojima se temelji konkurentnost EU-a kojim se istodobno pruža osnovna zaštita prava svih radnika, dugoročno poboljšava produktivnost u korist poslodavaca i omogućuje konvergencija radi ostvarivanja boljih životnih i radnih uvjeta diljem EU-a.

---

1 Nestandardni oblici rada uključuju rad na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu te rad na određeno vrijeme u punom i nepunom radnom vremenu.

2 „Studija za potporu procjeni učinka preispitivanja Direktive o pisanoj izjavi" koju su proveli Centar za usluge razvoja strategije i provedbe ocjenjivanjaza usluge razvoja strategije te Institut za javnu politiku i upravljanje.

3 Europska anketa o radnoj snazi EU-a (EU-28, 2016.)

4 Komunikacija Komisije „Europski program za ekonomiju suradnje" COM(2016) 356 final.

Ova inicijativa jedna je od ključnih mjera Komisije u provedbi Europskog stupa socijalnih prava kojeg su zajednički uspostavili Europski parlament, Vijeće i Komisija tijekom sastanka na vrhu za pravedno zapošljavanje i rast u Göteburgu 17. studenoga 2017.[5] Stup služi kao polazište za osnaženu pozitivnu konvergenciju u području socijalnih standarda u kontekstu promjenjivih činjenica u svijetu rada. Ovom se Direktivom uglavnom doprinosi 5. načelu Stupa o „Sigurnom i prilagodljivom zaposlenju" i 7. načelu o „Informacijama o uvjetima zaposlenja i zaštita u slučaju dobivanja otkaza"[6]. Inicijativa je najavljena u pismu namjere predsjednika Junckera i prvog potpredsjednika Timmermansa od 13. rujna 2017. i dio je Komisijina programa rada.

Prijedlogom se obrađuju dva međusobno povezana problema. Prvo, evaluacijom Direktive 91/533/EEZ provedenom u okviru Komisijina Programa za primjerenost i učinkovitost propisa (REFIT)[7] utvrđeni su nedostaci u osobnom i materijalnom području primjene Direktive i navedena moguća rješenja za poboljšanje njezine djelotvornosti. Drugo, tijekom javnog savjetovanja o Europskom stupu socijalnih prava[8] istaknuta su nepodudaranja važeće pravne stečevine EU-a u području socijalnih prava i nedavnih kretanja na tržištu rada. To je ponovljeno i u Rezoluciji Europskog parlamenta iz siječnja 2017. o Europskom stupu socijalnih prava. Parlament je pozvao na proširivanje važećih minimalnih standarda na nove vrste radnih odnosa, poboljšavanje provedbe prava EU-a, povećavanje pravne sigurnosti unutar jedinstvenog tržišta i sprječavanje diskriminacije dopunjivanjem važećeg prava EU-a kako bi se za svakog radnika osigurao temeljni skup ostvarivih prava neovisno o vrsti ugovora ili radnog odnosa[9]. Europski parlament je u Rezoluciji o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta iz srpnja 2017. pozvao Komisiju na preispitivanje Direktive o pisanoj izjavi kako bi se u obzir uzeli novi oblici zaposlenja[10]. Europski gospodarski i socijalni odbor i Odbor regija u svojim su mišljenjima o Stupu socijalnih prava istaknuli nedostatke u zaštiti radnika i potrebu djelovanja na razini EU-a kako bi se uspostavio okvir za pravedne radne uvjete i postigla ravnoteža fleksibilnosti i sigurnosti[11].

Komisija je 26. travnja 2017. i zatim 21. rujna 2017. pokrenula dvije faze savjetovanja s europskim socijalnim partnerima o mogućem smjeru i sadržaju djelovanja Unije u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU)[12]. Socijalni partneri nisu pokrenuli postupak dijaloga radi uspostavljanja ugovornih odnosa u tom području, uključujući sporazume, kako je predviđeno u članku 155. UFEU-a. Komisija predstavlja ovaj prijedlog Direktive u skladu s odredbama UFEU-a oslanjajući se na stajališta izražena tijekom savjetovanja sa socijalnim partnerima.

Opći cilj predložene Direktive poticanje je sigurnijeg i predvidivijeg zaposlenja, istodobno osiguravajući prilagodljivost tržišta rada te poboljšavanje životnih i radnih uvjeta.

---

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

6 7. načelo: „Radnici imaju pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa, uključujući probni rad..."

7 *Evaluacija „Direktive o pisanoj izjavi" (Direktiva 91/533/EEZ) u okviru programa REFIT*, SWD(2017) 205 final.

8 Izvješće o javnom savjetovanju priloženo dokumentu Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija – Uspostava europskog stupa socijalnih prava, COM(2017) 206 final

9 Europski parlament, Rezolucija o Europskom stupu socijalnih prava od 19. siječnja 2017.

10 Rezolucija Europskog parlamenta od 4. srpnja 2017. o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta.

11 Mišljenje SOC/542 Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 25. siječnja 2017. Odbor regija, Mišljenje o Europskom stupu socijalnih prava od 11. listopada 2017.

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

Posebni ciljevi s pomoću kojih će se ostvariti opći cilj su:

(1) poboljšavanje pristupa informacijama za radnike o njihovim radnim uvjetima;

(2) poboljšavanje radnih uvjeta za sve radnike, a posebno one u novim i nestandardnim oblicima zaposlenja, istodobno zadržavajući prostor za fleksibilnost i inovacije na tržištu rada;

(3) poboljšavanje usklađivanja sa standardima radnih uvjeta na temelju osnažene provedbe i

(4) povećavanje transparentnosti na tržištu rada te istodobno izbjegavanje propisivanja pretjeranih opterećenja za poduzeća svih veličina.

Predloženom će se direktivom Direktiva o pisanoj izjavi zamijeniti novim instrumentom kojim se osigurava transparentnost u pogledu radnih uvjeta za sve radnike i definiraju nova materijalna prava radi povećavanja predvidivosti i sigurnosti radnih uvjeta, posebno za radnike u nesigurnim oblicima zaposlenja. To se ostvaruje odredbom iz poglavlja II. o pružanju ažuriranih ključnih informacija o radnom odnosu svim radnicima u Uniji, uključujući otprilike od dva do tri milijuna radnika koji su trenutačno isključeni iz područja primjene Direktive o pisanoj izjavi, u kojoj se državama članicama ostavlja nadležnost za definiranje pojmova „radnik" i „radni odnos". Osobno područje primjene Direktive pojasnit će se definicijom pojma „radnik" koja se temelji na sudskoj praksi Suda Europske unije za utvrđivanje statusa radnika i proširiti ograničavanjem mogućnosti za države članice da izuzimaju radnike u kratkim ili povremenim radnim odnosima. Novim skupom minimalnih uvjeta iz poglavlja III. utvrđuju se ograničenja trajanja probnog rada, opće pravilo da se radnika ne smije sprječavati da se izvan radnog rasporeda zaposli kod drugog poslodavca, pravo na veću predvidivost radnog vremena i obavješćivanje unaprijed u razumnom roku za radnike s promjenjivim rasporedom rada, mogućnost zahtjeva za prelazak na predvidiviji ili sigurniji oblik zaposlenja te pravo na besplatno obvezno osposobljavanje. Prava se temelje na odredbama kojima se rješavaju nedostaci u provedbi Direktive 91/533/EEZ i prilagođuju provedbene mjere iz drugih elemenata pravne stečevine EU-a u području socijalnih prava kojima se uređuju usporedive situacije[13].

Umjesto uređivanja određene vrste zaposlenja, kako je učinjeno u direktivama o radu s nepunim radnim vremenom ili o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje[14], predloženom će se Direktivom osigurati osnovna razina univerzalne zaštite u svim postojećim i budućim ugovornim oblicima. Takva će Direktiva biti djelotvorniji instrument od zasebnih zakonodavnih inicijativa usmjerenih na posebne oblike zaposlenja koje lako mogu postati zastarjele zbog brzih promjena na tržištu rada. Predloženom bi se Direktivom trebao uspostaviti pravni okvir za budući pozitivan razvoj novih prilagodljivih oblika zaposlenja.

Očekuje se da će se ovim prijedlogom ostvariti niz pogodnosti. Svi će radnici imati koristi od pojašnjenja njihovih radnih uvjeta i novih minimalnih standarda, uključujući one u kratkoročnim i povremenim radnim odnosima. Iako će poslodavci možda izgubiti dio fleksibilnosti, očekuje se da će imati koristi od održivijeg tržišnog natjecanja s većom pravnom sigurnošću te motiviranijom i produktivnijom radnom snagom koju će biti lakše

[13] Direktiva 2006/54/EZ (o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)), Direktiva 2000/43/EZ (o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo) i Direktiva 2000/78/EZ (o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja).

[14] Direktiva Vijeća 97/81/EZ (o radu s nepunim radnim vremenom), Direktiva Vijeća 1999/70/EZ (o radu na određeno vrijeme), Direktiva 2008/104/EZ (o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje).

zadržati zahvaljujući većoj stabilnosti ugovora. Društvo u cjelini bi imalo koristi od šire osnove za oporezivanje i za doprinose za socijalno osiguranje.

- **Dosljednost s postojećim odredbama politike u određenom području**

Predloženom se Direktivom upotpunjuju sljedeći akti sekundarnog zakonodavstva EU-a:

Direktiva 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

> Kako je preporučeno u evaluaciji u okviru programa REFIT i na temelju relevantnih odredaba Direktive 96/71/EZ, u članku 6. predložene Direktive utvrđuju se pisani podaci koji se moraju pružiti radnicima koji su poslani u inozemstvo, uključujući radnicima koji su upućeni u drugu državu članicu EU-a.

Direktiva Vijeća 97/81/EZ o radu s nepunim radnim vremenom i Direktiva Vijeća 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme

> Člankom 10. predložene Direktive dopunjuju se odredbe tih dviju direktiva koje su posebno usmjerene na radnike u nepunom radnom vremenu i radnike zaposlene na određeno vrijeme, uvođenjem mogućnosti da radnik zatraži oblik zaposlenja s predvidivijim i sigurnijim radnim uvjetima, ako je to moguće, i da od poslodavca primi pisani odgovor.

Direktiva 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

> Evaluacijom u okviru programa REFIT utvrđeno je da bi se Direktivom o pisanoj izjavi moglo na bolji način uvažiti odredbe Direktive 2008/104/EZ izričitim uključivanjem radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i propisivanjem obveze za poduzeća korisnike da izravno obavješćuju takve radnike o uvjetima zaposlenja. To je uzeto u obzir u članku 2. predložene Direktive u kojem se utvrđuju kriteriji za određivanje statusa radnika i poslodavaca te u članku 1. u kojem je navedeno da funkcije poslodavca može obavljati više od jednog subjekta.

Usto, odredbama poglavlja III. predložene Direktive podupire se organiziranje radnog vremena kojim se štiti sigurnost i zdravlje radnika, što je obuhvaćeno Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Kad je riječ o pripravnicima, Komisija napominje da su oni već zaštićeni u skladu s Preporukom Vijeća od 10. ožujka 2014. o kvalitetnom okviru za pripravništvo. Komisija je sličan okvir predložila za naučnike[15].

Provedbene odredbe iz članaka od 13. do 18. predložene Direktive proizlaze iz odredaba važeće pravne stečevine EU-a u području socijalnih prava te ih dopunjuju, kako je navedeno u odjeljku u kojem se opisuju članci predložene Direktive.

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Predloženom Direktivom doprinosi se provedbi sljedećih načela Europskog stupa socijalnih prava:

1. načelo: *Obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje.* Zahtjevi u pogledu obavješćivanja iz članka 3. prošireni su kako bi se obuhvatilo osposobljavanje koje osigurava poslodavac, a u članku 11. obvezuje se države članice da se pobrinu da poslodavci radnicima

[15] COM(2017)563 final.

pružaju besplatno obvezno osposobljavanje propisano zakonodavstvom Unije, nacionalnim zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorima.

2. načelo: *Jednakost spolova*. Žene čine veliki dio radne snage u novim i nestandardnim oblicima zaposlenja i one će posebno imati koristi od materijalnih prava uvedenih u poglavljima od III. do VI. predložene Direktive[16]. Stoga će se Direktivom doprinijeti poboljšanju načela jednakosti postupanja i mogućnosti u pogledu sudjelovanja na tržištu rada.

5. načelo: *Sigurno i prilagodljivo zaposlenje*. Proširenjem područja primjene predložene Direktive navedenim u člancima 1. i 2. uvažava se na načelo da radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanju „bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa”. Sveukupni sadržaj predložene Direktive namijenjen je uravnoteživanju osnaživanja prava radnika i održavanja „potrebne fleksibilnosti poslodavcima da se brzo prilagode gospodarskim promjenama” iz 5. načela stavka (b), među ostalim dopuštanjem izmjena minimalnih uvjeta u pogledu radnih uvjeta putem kolektivnih ugovora (članak 12.). Predloženom Direktivom uvažava se i načelo 5. stavak (d): „Sprečava se sklapanje radnih odnosa s nesigurnim radnim uvjetima, uključujući zabranu zlouporabe nestandardnih ugovora. Probni rad trebao bi se zaključiti u razumnom roku.” Prvi se dio uvažava novim materijalnim pravima na povećanu predvidivost te pravom na zahtjev za novi oblik zaposlenja, kao i ograničavanjem primjene klauzula o isključivosti i klauzula o nespojivosti dužnosti. Uvođenjem ograničenja probnog rada do šest mjeseci uvažava se drugi dio.

7. načelo: *Obavješćivanje o uvjetima zaposlenja i zaštita u slučaju dobivanja otkaza.* Predloženom Direktivom postrožuje se važeća obveza dostavljanja pisanih informacija proširivanjem i ažuriranjem minimalnog opsega informacija i skraćivanjem roka za njihovo dostavljanje s dva mjeseca na prvi dan radnog odnosa, čime se uvažava 7. načelo stavak (a) da se informacije moraju dostaviti „na početku zaposlenja”.

8. načelo: *Socijalni dijalog i uključenost radnika.* U skladu s člankom 154. UFEU-a provedeno je savjetovanje sa socijalnim partnerima o mogućem opsegu djelovanja Unije na preispitivanju Direktive o pisanoj izjavi i prikupljeni su odgovori uzeti u obzir pri izradi prijedloga Komisije. U članku 12. predložene Direktive predviđena je fleksibilnost za minimalne uvjete utvrđene u poglavlju III. koji se mogu mijenjati kolektivnim ugovorima uz uvjet da se njihovim učinkom osigurava opća zaštita predviđena u predloženoj Direktivi.

Ostale inicijative kojima se doprinosi provedbi Europskog stupa socijalnih prava usko su povezane s ovom predloženom Direktivom i dopunjuju je, konkretno zakonodavni prijedlog o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika (COM(2017) 253 final), savjetovanje socijalnih partnera o pristupu socijalnoj zaštiti radnika i samozaposlenih osoba (C(2017) 2610 final i C(2017) 7773 final) i komunikacija o tumačenju aspekata radnog vremena (C(2017) 2601 final). Prijedlogom Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika uvodi se pravo za zaposlene osobe s djecom starosti do najmanje 12 godina da zatraže fleksibilan radni raspored radi pružanja skrbi, a poslodavci zatim imaju obvezu razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za fleksibilan radni raspored uzimajući u obzir potrebe i poslodavaca i radnika te opravdati svako odbijanje takvog zahtjeva. Poslodavci bi usto imali obvezu razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za vraćanjem na prvobitni radni raspored. To bi se dopunilo predloženom Direktivom o transparentnim i predvidivim

[16] Europska anketa o radnoj snazi EU-a (EU-28, 2016.)

radnim uvjetima uvođenjem mogućnosti da radnici upute zahtjev za sigurniji oblik rada umjesto fleksibilnijeg oblika.

Naposljetku, u obzir su uzeti prijedlog o reviziji Direktive o upućivanju radnika (COM(2016) 128 final) i prijedlozi u okviru „paketa za mobilnost" u području prometa od 31. svibnja 2017. i predložena posebna pravila za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa (COM(2017) 278 final).

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

- **Pravna osnova**

Prijedlog se temelji na članku 153. stavku 2. točki (b) UFEU-a kojim je predviđeno donošenje direktiva o minimalnim uvjetima, među ostalim, u pogledu radnih uvjeta kako su utvrđeni u članku 153. stavku 1. točki (b) UFEU-a, istodobno izbjegavajući propisivanje upravnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća.

- **Supsidijarnost**

Obveze obavješćivanja koje se odnose na radne uvjete utvrđene su na razini EU-a Direktivom 91/533/EEZ. Evaluacijom te Direktive u okviru programa REFIT potvrđeno je da je u tom području i dalje potrebno djelovanje na razini EU-a u skladu s načelom supsidijarnosti. Izmjene su nužne kako bi se ta Direktiva uskladila s kretanjima na tržištu rada od njezina donošenja 1991. i riješili nedostaci utvrđeni evaluacijom u okviru programa REFIT.

Nova materijalna prava uvedena u poglavlju III. opravdana su na razini EU-a jer se mjerama na razini država članica donesenim zbog novih i nestandardnih oblika zaposlenja ne bi nužno ostvarila ista razina zaštite kad je riječ o transparentnosti i predvidivosti, što bi moglo dovesti do nedosljednosti među državama članicama i mogućeg tržišnog natjecanja na temelju snižavanja socijalnih standarda. Poduzeća bi se stoga nastavila natjecati u nejednakim uvjetima što bi moglo narušiti funkcioniranje unutarnjeg tržišta.

Predložena Direktiva temelji se na najmanjoj mogućoj mjeri usklađivanja sustava država članica kojom se poštuju nadležnosti država članica u utvrđivanju viših standarda i socijalnim partnerima pruža mogućnost da kolektivnim ugovorima prilagode kombinaciju materijalnih prava i obveza. U skladu s člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a njome će se poduprijeti i dopuniti mjere država članica s pomoću minimalnih uvjeta za postupnu provedbu.

- **Proporcionalnost**

Načelo proporcionalnosti u potpunosti je ispunjeno jer je područje primjene prijedloga ograničeno na osiguravanje dosljednog obavješćivanja radnika o radnim uvjetima i osiguravanje osnovnih prava za radnike koji su nužni radi sprječavanja postupnog urušavanja socijalnih standarda. Predložena Direktiva sadržava mjere za ublažavanje opterećenja i za potporu usklađivanju. Kako je navedeno u procjeni učinka, troškovi su razumni i opravdani imajući u vidu kumulirane i dugoročne koristi kad je riječ o sigurnijem zaposlenju, povećanoj produktivnosti i pojednostavnjenim postupcima za radnike i za poslodavce, što je dosljedno širim ambicijama EU-a u području socijalnih prava.

Prijedlogom se državama članicama ostavlja mogućnost zadržavanja ili utvrđivanja povoljnijih standarda za radnike i uvažavanja posebnosti njihovih nacionalnih situacija te se

omogućuju izmjene u sastavu materijalnih prava putem kolektivnih ugovora. Zbog toga je prijedlog fleksibilan u pogledu izbora konkretnih provedbenih mjera.

- **Odabir instrumenta**

Člankom 153. stavkom 2. točkom (b) zajedno sa stavkom 1. točkom (b) UFEU-a izričito se propisuje da je direktiva pravni instrument za utvrđivanje minimalnih uvjeta u pogledu radnih uvjeta koji države članice postupno primjenjuju.

3. REZULTATI *EX POST* EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENE UČINAKA

- ***Ex post* evaluacija/provjera primjerenosti postojećeg zakonodavstva**

Evaluacija Direktive o pisanoj izjavi u okviru programa REFIT objavljena je u travnju 2017.[17] Zaključak evaluacije je da svi dionici smatraju Direktivu **relevantnom** i da je **usklađenost** s Direktivom u državama članicama i među sektorima ostvarena na srednjoj do visokoj razini. Direktiva je u znatnoj mjeri **djelotvorna** u postizanju svojih ciljeva. Njezina djelotvornost mogla bi se dodatno poboljšati preispitivanjem njezina područja primjene kako bi se osiguralo šire obuhvaćanje radnika uključujući radnike u novim oblicima zaposlenja, skraćivanje dvomjesečnog roka za obavješćivanje radnika i poboljšavanje provedbe preispitivanjem sredstava pravne zaštite i sankcija u slučajevima nepridržavanja propisa. Kad je riječ o **učinkovitosti**, prenošenjem Direktive nisu se znatno povećali troškovi za poduzeća. Kad je riječ o vanjskoj **dosljednosti**, postoji prostor za daljnje usklađivanje s pravilima koja se odnose na upućene radnike, radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i pripravnike.

Evaluacijom je dodatno potvrđeno da se Direktivom ostvaruje jasna **dodana vrijednost za EU**. Minimalni uvjeti na razini EU-a o obavješćivanju radnika ključni su za radnike jer se njima povećava sigurnost i za radnike i za poslodavce te sprječava postupno natjecanje država članica u snižavanju standarda radnih uvjeta. Time se usto povećava predvidivost za poduzeća i olakšava mobilnost radnika na unutarnjem tržištu.

- **Savjetovanja s dionicima**

Komisija je od 26. siječnja do 20. travnja 2016. provela javno savjetovanje o Direktivi o pisanoj izjavi. Sažetak tih odgovora priložen je evaluaciji u okviru programa REFIT.

Od ožujka do prosinca 2016. održano je otvoreno javno savjetovanje o prijedlogu Komisije za Europski stup socijalnih prava. Tijekom ovog javnog savjetovanja jasno je pokazano[18] da postoji sve veća potreba za utvrđivanjem i primjenom odgovarajućih prava za mnoge radnike u novim i nestandardnim oblicima radnih odnosa. Takvim se ugovornim aranžmanima stvaraju mogućnosti za pojedince da uđu na tržište rada ili ostanu na njemu, a fleksibilnost koja se tim aranžmanima pruža može biti pitanje osobnog izbora. Međutim, nedovoljno reguliranje mnoge pojedince dovodi do situacije da su zaglavljeni u pravnim nedorečenostima zbog kojih mogu biti izloženi nejasnim ili nepoštenim praksama i zbog kojih teško ostvaruju svoja prava.

[17] SWD(2017) 205 final

[18] Vidjeti Komunikaciju COM(2016) 127 final i Izvješće o javnom savjetovanju SWD(2017) 206 final, stranice 18. – 21.

U skladu s člankom 154. UFEU-a Komisija je provela savjetovanje u dvije faze sa **socijalnim partnerima** o mogućem preispitivanju Direktive o pisanoj izjavi.

Stajališta socijalnih partnera o potrebi za zakonodavnim mjerama preispitivanja Direktive 91/533/EEZ bila su podijeljena te se socijalni partneri nisu mogli dogovoriti o pokretanju izravnih pregovora za sklapanje sporazuma na razini Unije.

Tijekom obje faze **sindikati** su podržavali pojašnjavanje i proširivanje osobnog područja primjene Direktive, posebno uklanjanjem isključivanja iz osobnog područja primjene i uključivanjem kriterija za lakše utvrđivanje postojanja radnog odnosa. Usto su se zalagali i za uključivanje samozaposlenih radnika u područje primjene. Kad je riječ o paketu za obavješćivanje sindikati su se složili s popisom iz Komisijinog savjetodavnog dokumenta i zalagali za uvođenje novih unosa u paket. Zalagali su se za dostavljanje pisanih izjava prije početka rada ili odmah nakon potpisivanja ugovora. Uvažili su potrebu poboljšavanja pristupa sankcijama i sredstvima pravne zaštite, među ostalim zahtijevanjem uvođenja pretpostavki o zaposlenju ako poslodavac ne dostavi pisanu izjavu. Naposljetku, snažno su podržali nova minimalna prava čiji je cilj poboljšati transparentnost i predvidivost radnih uvjeta. Međutim, zatražili su veća prava od onih predstavljenih u drugom savjetodavnom dokumentu, uključujući i potpunu zabranu ugovornih oblika kojima se ne jamči najmanji broj plaćenih sati i pravo na odgovarajuću naknadu.

Organizacije poslodavaca su se tijekom obje faze protivile proširenju područja primjene Direktive i uvođenju definicije radnika, što su obrazložile zabrinutošću u pogledu fleksibilnosti za poduzeća i potencijala stvaranja radnih mjesta, kao i supsidijarnosti. Većina nije podržala izmjene paketa za obavješćivanje ni skraćivanje roka od dva mjeseca. Nijedna organizacija nije podržala izmjene na razini EU-a u sustavu pravne zaštite i sankcija. Udruge poslodavaca su se uz neznatne iznimke protivile uključivanju novih minimalnih prava u revidiranoj Direktivi. Stoga su se odlučile suzdržati od izlaganja stajališta o konkretnim minimalnim pravima navedenim u savjetodavnom dokumentu obrazlažući to time da su ta pitanja u nadležnosti država članica i da djelovanje EU-a u tim područjima nije potrebno ili je čak u suprotnosti s načelom supsidijarnosti.

- **Prikupljanje i primjena stručnih znanja**

Komisija je sklopila ugovor za analiziranje troškova i koristi mogućih mjera EU-a koje sadržava revidirana Direktiva. Njime su također razmotreni određeni osnovni izvori analiza i podataka u pogledu novih i nestandardnih oblika zaposlenja, posebno izvori koje upotrebljavaju Europski parlament[19], Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound)[20], Međunarodna organizacija rada (MOR)[21] i Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj (OECD)[22].

- **Procjena učinka**

[19] Europski parlament, Resorni odjel A, (2016.) „Nesigurnost radnih mjesta: obrasci, trendovi i strategije politike u Europi".

[20] Eurofound (2015.), „Novi oblici zapošljavanja", Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg. Eurofound (2017.), „Aspekti nestandardnih oblika zapošljavanja u Europi", Eurofound, Dublin.

[21] *Nestandardni oblici zapošljavanja diljem svijeta: Razumijevanje izazova, oblikovanje mogućnosti*, Međunarodna organizacija rada – Ženeva: MOR. 2016.

[22] OECD, Izgledi za zapošljavanje u 2014., „Neredovito zapošljavanje, sigurnost radnih mjesta i jaz na tržištu rada".

O ocjeni učinka 29. studenoga 2017. raspravljalo se s Odborom za nadzor regulative. Odbor je donio pozitivno mišljenje s primjedbama koje su uvažene dodatnim pojašnjenjem područja primjene, odabranih mjera i očekivanih koristi ove inicijative te objašnjenjem predviđenog ublažavanja njezinih mogućih nenamjernih učinaka[23].

U procjeni učinka je najdjelotvornijom, najučinkovitijom i najdosljednijom ocijenjena kombinacija mjera iz ovog prijedloga. Kvantitativna analiza najpoželjnije kombinacije mjera pokazala je da se očekuje znatno poboljšanje radnih i životnih uvjeta. Najvažnije, barem dva do tri milijuna radnika u nestandardnim oblicima zaposlenja ući će u područje primjene Direktive. Veća predvidivost za otprilike od četiri do sedam milijuna radnika trebala bi pozitivno utjecati na ravnotežu između posla te privatnog života i zdravlja. Otprilike 14 milijuna radnika moglo bi zatražiti novi oblik rada. Ukidanjem klauzula o isključivosti pružit će se prilika za otprilike od 90 000 do 360 000 radnika na zahtjev da potraže dodatni posao i zarade dodatnih od 355 do 1424 milijuna EUR godišnje. Potvrdilo bi se pravo radnika na besplatno obvezno osposobljavanje te bi radnici imali lakši pristup pravnoj zaštiti. Poslodavci bi imali koristi od održivijeg tržišnog natjecanja, veće pravne sigurnosti i sveukupnog poboljšanja u transparentnosti na tržištima rada. Pogodnosti koje nije moguće iskazati brojkama uključuju veći uspjeh u zadržavanju zaposlenika i njihovu veću lojalnost, bolje odnose s radnicima, manji broj pritužbi i sudskih predmeta te bolje planiranje resursa, što doprinosi ukupnom povećanju produktivnosti.

Očekivani troškovi za poslodavce na temelju najpoželjnije kombinacije opcija su sljedeći: troškovi izdavanja nove ili revidirane pisane izjave u očekivanom iznosu od 18 do 153 EUR za MSP-ove i od 10 do 45 EUR za veća poduzeća. Poduzeća bi usto imala jednokratne troškove povezane s upoznavanjem s novom Direktivom: u prosjeku 53 EUR za MSP-ove i 39 EUR za veća poduzeća. Očekuje se da će troškovi odgovaranja na zahtjeve za novi oblik zaposlenja biti slični troškovima izdavanja nove pisane izjave. Poslodavci usto mogu očekivati određene manje neizravne troškove (pravni savjeti, revidirani sustavi za izradu rasporeda, vrijeme za upravljanje ljudskim resursima, informacije za osoblje). Fleksibilnost će se izgubiti samo djelomično (to jest za mali udio poslodavaca koji se opsežno koriste najfleksibilnijim oblicima zapošljavanja). Najpoželjnijom kombinacijom mjera u obzir se uzimaju nenamjerni učinci i za njih su predviđene mjere ublažavanja. Ne očekuju se znatni ukupni učinci na plaće, iako se zbog smanjivanja podzaposlenosti, manje učestalosti klauzula o isključivosti i predvidivijih radnih uvjeta mogu očekivati veći pojedinačni dohodci. Za radnike se ne očekuju troškovi.

Posebni učinci za pojedinačne države članice ovisili bi o nizu čimbenika uključujući opseg potrebnih zakonodavnih prilagodbi, učestalost nestandardnih oblika zaposlenja i širi socioekonomski kontekst. Općenito se mogu očekivati koristi u pogledu smanjenja neprijavljenog rada jer će se predloženim mjerama olakšati inspekcije i provedba. Procjenjuje se da je vrijednost neprijavljenog rada u formalnom gospodarstvu na razini EU-a od 40 do 120 milijuna EUR godišnje. S tim povezane koristi mogle bi iznositi od 8 do 25 milijuna EUR godišnje u većim poreznim prihodima i od 4 do 24 milijuna EUR godišnje zbog smanjenja doprinosa za socijalno osiguranje. Moglo bi doći i do povećanja od otprilike 46 do 185 milijuna EUR godišnje u poreznim prihodima jer će radnici na zahtjev moći tražiti dodatni posao. Pogodnosti koje nije moguće iskazati brojkama mogle bi uključivati veću produktivnost, prilagodljiviju radnu snagu i veću mobilnost unutar nacionalnih tržišta rada i diljem EU-a te povećanu socijalnu koheziju. Većom dostupnošću pravne zaštite mogla bi se poboljšati dosljednost u primjeni pravnog okvira. Očekuju se manji jednokratni troškovi

[23] Vidjeti Prilog I. Procjene učinka.

prenošenja i stalni provedbeni troškovi zbog potrebne prilagodbe pravnih okvira država članica.

- **Primjerenost propisa i pojednostavnjenje**

Budući da je riječ o preispitivanju važećeg zakonodavnog akta, Komisija je razmotrila prilike za pojednostavnjivanje i smanjivanje opterećenja. Analizom je pokazano da su troškovi koji proizlaze iz Direktive neznatni i da nema dokaza o mogućim jednako djelotvornim jeftinijim načinima ispunjavanja istih ciljeva. Međutim, postoji prostor za pojašnjenje i povećavanje transparentnosti i pravne predvidivosti ugovora o radu. Pojašnjenjem područja primjene Direktive pojednostavit će se tumačenje pravnog okvira i povećati njegovu predvidivost. U Direktivu su usto uključeni i konkretni elementi pojednostavnjenja. Imajući u vidu ograničenu raspoloživost podataka, elementi pojednostavnjenja nisu iskazani brojčano nego su objašnjeni u obrazloženju. Kad je riječ o uvođenju novih obveza, predviđene su blaže odredbe za MSP-ove o zahtjevu za prelazak na drukčiji oblik zaposlenja te su za poslodavce predviđeni obrasci i modeli za pisanu izjavu te raspoloživost informacija o nacionalnim zakonima ili propisima i o relevantnim kolektivnim ugovorima u pristupačnom formatu, radi smanjivanja opterećenja za poslodavce. Na temelju procjene učinka tim mjerama ublažavanja trošak izdavanja pisanih izjava mogao bi se smanjiti za 30 do 40 %.

- **Temeljna prava**

Ciljevi ovog prijedloga u skladu su s Poveljom Europske unije o temeljnim pravima, posebno člankom 31. o poštenim i pravičnim radnim uvjetima u kojem je propisano da „Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna Europske unije.

5. OSTALI DIJELOVI

- **Mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Države članice moraju prenijeti Direktivu dvije godine nakon njezina donošenja i obavijestiti Komisiju o nacionalnim mjerama prenošenja putem baze podataka za nacionalne provedbene mjere (MNE). U skladu s člankom 153. stavkom 3. UFEU-a prenošenje mogu povjeriti socijalnim partnerima koji to provode putem kolektivnih ugovora.

Kako bi se procijenila djelotvornost inicijative u ostvarivanju njezina općeg cilja i posebnih ciljeva, Komisija je utvrdila ključne pokazatelje za praćenje napretka uspješne provedbe[24]. Komisija će redovito pratiti te pokazatelje koji će poslužiti kao polazište za evaluaciju Direktive i izvješćivanje o njezinu učinku osam godina nakon njezina stupanja na snagu.

[24] Odabrani ključni pokazatelji uglavnom su dobiveni iz usporedivih izvora podataka (Eurostat, OECD), a ako pokazatelji ne postoje mogu se preuzeti iz nacionalnih podataka. Detaljan popis pokazatelja naveden je u procjeni učinka.

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredbi prijedloga**

Poglavlje I. – Opće odredbe

Članak 1. – Svrha, predmet i područje primjene

U stavku 3. dopušta se državama članicama da ne primjenjuju odredbe Direktive na radne odnose do osam sati mjesečno. Tom se odredbom zamjenjuju važeće mogućnosti za isključivanje radnika iz osobnog područja primjene članka 1. Direktive 91/533/EEZ (čije ukupno trajanje zaposlenja ne prelazi jedan mjesec, čije tjedno radno vrijeme ne prelazi osam sati ili čije je zaposlenje povremene i/ili specifične prirode) za koje je evaluacijom u okviru programa REFIT zaključeno da se nedosljedno primjenjuju i da se njima isključuje sve veći broj radnika[25]. U stavku 4. predviđeno je da se, ako radno vrijeme nije unaprijed određeno primjerice u ugovorima o radu na zahtjev, to odstupanje ne bi trebalo primjenjivati jer trajanje rada nije poznato.

U skladu s odredbama stavka 5. definicija poslodavca iz članka 2. dopunjuje se pojašnjenjem da za potrebe predložene Direktive funkciju poslodavca može ispunjavati više od jednog subjekta. Na primjer, ako je radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, dio obveza obavješćivanja iz članka 3. može ispuniti poduzeće za privremeno zapošljavanje, a preostali dio poduzeće korisnik. Kako bi se izbjeglo propisivanje nerazmjernog opterećenja za privatna kućanstva, ako je poslodavac fizička osoba koja zapošljava radnike u kućanstvu, države članice nisu dužne primijeniti pravo na zahtjev za novi oblik rada i na besplatno obvezno osposobljavanje te povoljne pretpostavke u slučaju nepružanja informacija.

Posebne odredbe o ugovorima o radu pomoraca i ugovorima o radu ribara navedene su u Direktivi 2009/13/EZ o provedbi sporazuma socijalnih partnera o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006. i izmjeni Direktive 1999/63/EZ te u Direktivi (EU) 2017/159 o provedbi sporazuma socijalnih partnera o Konvenciji o radu u ribolovu. Stoga se u članku 1. stavku 7. pojašnjava da će se poglavlje II. predložene Direktive primjenjivati ne dovodeći u pitanje te direktive.

Članak 2. – Definicije

U ovom se članku utvrđuju kriteriji za određivanje statusa radnika za potrebe predložene Direktive. Ti se kriteriji temelje na sudskoj praksi Suda Europske unije kako se razvijala od predmeta C-66/85 *Lawrie-Blum* i kako je ponovljena u nedavnom predmetu C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Takve je kriterije potrebno utvrditi imajući u vidu nalaze evaluacije u okviru programa REFIT u kojima je navedeno da među državama članicama postoje nepodudarnosti u području primjene Direktive o pisanoj izjavi u pogledu pojmova „radnik”, „radni odnos” i „ugovor o radu”[26] te da postoji rizik isključivanja sve većeg broja radnika u nestandardnim oblicima zaposlenja poput radnika u kućanstvima, radnika na zahtjev, radnika s ugovorom o radu s prekidima, radnika na osnovi vrijednosnih kupona i radnika na platformama. Predložena Direktiva primjenjivala bi se na takve radnike uz uvjet da ispunjavaju prethodno navedene kriterije[27].

---

25 SWD(2017) 205 final, str. 25.

26 SWD(2017) 205 final, stranice 21. i 25. te bilješka 50.

27 Vidjeti i Komunikaciju Komisije „Europski program za ekonomiju suradnje” COM(2016) 356 final, odjeljak 2.4.

Poglavlje II. – Obavješćivanje o radnom odnosu

Članak 3. – Obveza obavješćivanja

Ovom su odredbom ažurirani minimalni uvjeti za obavješćivanje iz članka 2. Direktive o pisanoj izjavi uzimajući u obzir rezultate evaluacije u okviru programa REFIT[28] te komentare i prijedloge socijalnih partnera, uvođenjem novih elemenata koji se odnose na:

- trajanje i uvjete probnog rada (članak 3. stavak 2. točka (f));
- pravo na osposobljavanje (članak 3. stavak 2. točka (g));
- aranžmane za prekovremeni rad i naknade za takav rad u kontekstu presude Suda Europske unije u predmetu C-350/99 *Lange* u kojoj je utvrđeno da su takve informacije dio „bitnih aspekata radnog odnosa" o kojima bi radnika trebalo obavijestiti u pisanoj izjavi (članak 3. stavak 2. točka (k));
- ključne informacije o određivanju promjenjivog radnog rasporeda kako bi se u obzir uzeo rastući udio takve vrste organizacije rada poput ugovora o povremenom radu, ugovora bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati ili rada u ekonomiji suradnje (članak 3. stavak 2. točka (l));
- informacije o sustavu ili sustavima socijalnog osiguranja u koje se uplaćuju doprinosi (članak 3. stavak 2. točka (n));

Usto su osuvremenjeni uvjeti za obavješćivanje koji se odnose na mjesto rada (članak 3. stavak 2. točka (b)) kako bi se njima obuhvatili oblici rada poput rada na platformi, u kojem mjesto rada ne određuje poslodavac te je uključen i postupak za prekid radnog odnosa (članak 3. stavak 2. točka (i)).

Članak 4. – Rokovi i načini obavješćivanja

U stavku 1. važeći najdulji rok od dva mjeseca za pružanje pisane izjave iz članka 3. Direktive 91/533/EEZ zamijenjen je s prvim danom radnog odnosa u skladu s prethodno navedenim 7. načelom Europskog stupa socijalnih prava. Njime je usto predviđeno da se ta izjava može dostaviti elektroničkim putem.

Kako bi se smanjilo opterećenje za poslodavce i u skladu s preporukama iz evaluacije u okviru programa REFIT[29], u stavcima 2. i 3. od država članica zahtijeva se da izrade obrasce i modele za pisanu izjavu te da poslodavcima u pristupačnom formatu stave na raspolaganje informacije o nacionalnim zakonima ili propisima i o relevantnim kolektivnim ugovorima.

Članak 5. – Promjena radnog odnosa

Tom se odredbom ažurira članak 5. Direktive 91/533/EEZ, „Promjena značajki ugovora o radu ili radnog odnosa", kako bi se propisalo da se sve promjene radnog odnosa navedene u članku 3. ili informacije iz članka 6. predložene Direktive moraju dostaviti najkasnije na dan njihova stupanja na snagu, a ne do dva mjeseca nakon stupanja na snagu kako je propisano u važećoj Direktivi.

Članak 6. – Dodatne informacije za radnike upućene ili poslane u inozemstvo

[28] SWD(2017) 205 final, str. 24.
[29] SWD(2017) 205 final, str. 29.

Tom se odredbom ažurira članak 4. Direktive 91/533/EEZ, „Radnici u inozemstvu”, kako bi se uskladio s relevantnim odredbama Direktive 96/71/EZ o upućenim radnicima i odredbama pripadajuće direktive o njezinoj provedbi, Direktive 2014/67/EU. Kako bi se ograničilo opterećenje za poslodavce, obveze iz ovog članka primjenjuju se samo ako je trajanje razdoblja rada u inozemstvu dulje od četiri uzastopna tjedna, osim ako države članice izričito propišu drukčije. Informacije koje se dostavljaju prije prvog odlaska mogu obuhvaćati niz objedinjenih radnih zadataka koji se mogu naknadno mijenjati u slučaju promjena.

Poglavlje III. – Minimalni uvjeti povezani s radnim uvjetima

Članak 7. – Najdulje trajanje probnog rada

Tom se odredbom utvrđuje najdulje trajanje probnog rada od šest mjeseci, osim ako je dulje trajanje opravdano prirodom radnog mjesta poput rukovodećih položaja ili ako je to u interesu radnika, primjerice zbog produljenja nakon dugotrajne bolesti.

Odredbom se odražava 5. načelo stavak (d) Europskog stupa socijalnih prava: „5. načelo stavak (d): Probni rad trebao bi se zaključiti u razumnom roku.”

Članak 8. – Dodatno zaposlenje

U tom je članku propisano da poslodavac ne može spriječiti svojeg radnika od ugovaranja dodatnog zaposlenja (takozvane klauzule o isključivosti ili klauzule o nespojivosti dužnosti) osim ako je to opravdano legitimnim razlozima poput zaštite poslovne tajne ili izbjegavanja sukoba interesa.

Članak 9. – Minimalna predvidivost rada

U tom je članku, ako radnik ima promjenjivi radni raspored koji ne određuje radnik nego poslodavac, propisano sljedeće:

(a) poslodavac mora obavijestiti takve radnike o razdobljima sati i dana unutar kojih se od njih može zatražiti da rade. To bi tim radnicima omogućilo optimalnije iskorištavanje vremena koje nije obuhvaćeno tim referentnim satima i danima, primjerice za drugo zaposlenje, obrazovanje ili skrb o obitelji. Radnici mogu pristati raditi izvan referentnih sati i dana, ali nisu to obvezni učiniti niti ih se smije staviti u nepovoljan položaj ako to odbiju (vidjeti članak 16.).

(b) radnici nisu obvezni raditi ako ih poslodavac o tome nije unaprijed obavijestio u razumnom roku utvrđenom u pisanoj izjavi. U tom slučaju mogu pristati raditi, ali ih se ne smije staviti u nepovoljan položaj ako to odbiju (vidjeti članak 16.). Ono što se smatra obavješćivanjem unaprijed u razumnom roku može se razlikovati ovisno o pojedinačnim sektorima.

Te se odredbe ne primjenjuju ako poslodavac radniku dodijeli zadatak koji treba obaviti, ali je radnik slobodan odrediti vremenski okvir u kojem ona ili on obavlja taj zadatak.

Članak 10. – Prijelaz u drukčiji oblik zaposlenja

Tim se člankom utvrđuje da će radnici moći, gdje je to moguće, zatražiti sigurniji i predvidiviji oblik zaposlenja, primjerice radnici koji žele prijeći na puno radno vrijeme, na

radni odnos s većim brojem zajamčenih plaćenih sati ili na manje promjenjiv radni raspored. Poslodavac je obvezan u pisanom obliku odgovoriti na takav zahtjev.

Rok za odgovor poslodavca bit će tri mjeseca za fizičke osobe, mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, i jedan mjesec za veća poduzeća, kako bi se smanjilo opterećenje za mala poduzeća koja možda ne raspolažu posebnim službama upravljanja ljudskim resursima. Nadalje, ako je obrazloženje odbijanja ostalo nepromijenjeno, odgovor na naknadne zahtjeve istog radnika upućene istom poslodavcu koji je fizička osoba ili mikropoduzeće te malo i srednje poduzeće mogao bi biti u usmenom obliku.

Tom se odredbom odražava 5. načelo stavak (a) Europskog stupa socijalnih prava: „Potiče se prijelaz prema zapošljavanju na neodređeno vrijeme."

Članak 11. – Osposobljavanje

Tom se odredbom osigurava da poslodavci radnicima pružaju svako osposobljavanje koje je radnicima potrebno za obavljanje njihovih zadaća i koje su poslodavci dužni pružiti u skladu sa zakonodavstvom Unije, nacionalnim zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorima, bez naplate troškova osposobljavanja radnicima.

Poglavlje IV. – Kolektivni ugovori

Članak 12. – Kolektivni ugovori

Tom se odredbom dopuštaju izmjene minimalnih standarda utvrđenih u člancima od 7. do 11. (to jest izmjene materijalnih prava, ali ne i paketa za obavješćivanje) na temelju kolektivnih ugovora ili sporazuma socijalnih partnera u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Ukupna razina zaštite radnika ne smije biti niža od razine predviđene u člancima od 7. do 11. zajedno.

Poglavlje V. – Horizontalne odredbe

Članak 13. – Usklađivanje

Ta je odredba zajedno s člancima od 16. do 18. dosljedna pristupu koji je suzakonodavac slijedio u direktivama 2006/54/EZ, 2000/43/EZ i 2000/78/EZ.

Člankom 13. od država članica se zahtijeva da se pobrinu za potrebne izmjene pojedinačnih ili kolektivnih ugovora, internih akata poduzeća i drugih sporazuma radi usklađivanja s odredbama predložene Direktive. Ta se obveza ne odnosi na izmjene minimalnih standarda utvrđenih u člancima od 7. do 11., a koje su predviđene u članku 12.

Članak 14. – Pravna pretpostavka i mehanizam ranog rješavanja sporova

U tom su članku na temelju postojećih dobrih praksi među državama članicama navedene dvije alternativne mogućnosti pravne zaštite ako se ne dostave svi ili određeni podaci iz članka 3., bilo:

- primjenom povoljnih pretpostavki razmjernih informacijama koje nedostaju, uključujući barem pretpostavku otvorenog odnosa ako nisu dostavljene informacije o trajanju radnog odnosa, pretpostavku radnog odnosa s punim radnim vremenom ako nije dostavljen broj jamčenih plaćenih sati i pretpostavku o nepostojanju probnog rada ako nisu dostavljene informacije o postojanju ili trajanju probnog rada; ili

- omogućivanjem administrativnog postupka u kojem je nadležno tijelo (koje može biti postojeće tijelo poput inspektorata rada ili sudsko tijelo) ovlašteno utvrditi činjenice slučaja, naložiti poslodavcu dostavljanje informacija koje nedostaju i izreći novčanu kaznu ako to nije učinjeno.

Tom se odredbom rješavaju nedostaci u važećim mehanizmima utvrđeni evaluacijom u okviru programa REFIT, čiji je zaključak da su sustavi pravne zaštite na temelju odštetnih zahtjeva manje djelotvorni od sustava na temelju drugih oblika kazni poput paušalnih iznosa[30].

Kako bi se izbjeglo opterećenje u postupcima pravne zaštite, u situacijama u kojima je jednostavno ispraviti netočne informacije ili dostaviti informacije koje nedostaju o svakoj se nepotpunosti informacija mora najprije obavijestiti poslodavca koji je to dužan ispraviti u roku od 15 dana.

Članak 15. – Pravo na pravnu zaštitu

Tom se odredbom uvodi načelo da države članice moraju osigurati da se u nacionalnim pravnim sustavima omogući pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova te pravo na pravnu zaštitu i, prema potrebi, naknade za kršenje prava utvrđenih predloženom Direktivom. Time se odražava 7. načelo Europskog stupa socijalnih prava:

Članak 16. – Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Tom se odredbom od država članica zahtijeva da radnicima koji se žale na povrede nacionalnih propisa donesenih na temelju ove Direktive osiguraju odgovarajuću pravnu zaštitu od svakog nepovoljnog postupanja ili posljedica koje počini poslodavac.

Članak 17. – Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

Ako radnica ili radnik pretrpi otkaz radnog odnosa ili jednakovrijedno štetno postupanje (poput prestanka dodjeljivanja posla radniku s ugovorom o radu na zahtjev) na osnovi njezina ili njegova primjenjivanja ili iskorištavanja prava utvrđenih u ovoj Direktivi, te je u mogućnosti utvrditi činjenice koje podupiru tu tvrdnju, tom se odredbom na poslodavca stavlja teret dokazivanja da su otkaz ili navodno štetno postupanje utemeljeni na drugim objektivnim razlozima.

Članak 18. – Sankcije

Tom se odredbom od država članica zahtijeva da osiguraju djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće sankcije za kršenje obveza na temelju ove Direktive i pobrinu se o njihovoj primjeni.

Poglavlje VI. – Završne odredbe

Članak 19. – Povoljnije odredbe

To je standardna odredba kojom se državama članicama dopušta uvođenje veće razine zaštite od one koja se pruža na temelju predložene Direktive i sprječava primjena te odredbe za uvođenje nižih standarda u odnosu na postojeće u istom području.

[30] SWD(2017) 205 final, str. 26.

Članak 20. – Provedba

Tom se odredbom utvrđuje najdulje dopušteno razdoblje koje države članice imaju za prenošenje Direktive u nacionalno pravo i dostavljanje odgovarajućih tekstova Komisiji. To se razdoblje utvrđuje na dvije godine od datuma stupanja na snagu. Međutim, istaknuto je da na temelju članka 153. stavka 3. UFEU-a države članice mogu provedbu ove Direktive povjeriti socijalnim partnerima, ako socijalni partneri to zatraže, uz uvjet da su države članice poduzele sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom.

Članak 21. – Prijelazne odredbe

Tim je člankom uređen prijelaz s Direktive 91/533/EEZ i stupanje na snagu predložene Direktive.

Članak 22. – Preispitivanje koje provodi Komisija

To je standardna odredba kojom se Komisiju obvezuje na izvješćivanje suzakonodavca o primjeni ove Direktive uključujući procjenu potrebe za preispitivanjem i ažuriranjem Direktive.

Članak 23. – Stavljanje izvan snage

Tom se odredbom propisuje datum na koji se Direktiva 91/533/EEZ stavlja izvan snage i navodi da se sva upućivanja na Direktivu stavljenu izvan snage smatraju upućivanjima na novu Direktivu.

Članak 24. – Stupanje na snagu i članak 25. – Adresati

To su standardne odredbe kojima se propisuje da Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije* i da je upućena svim državama članicama.

2017/0355 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 1. točku (b) i stavak 2. točku (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrta zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora[1],

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija[2],

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

(1) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima stoji da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, kao i na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.

(2) U sedmom načelu Europskog stupa socijalnih prava koji je proglašen u Göteburgu 17. studenoga 2017. stoji da radnici imaju pravo primiti pisanu obavijest na početku zaposlenja o svojim pravima i obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa, uključujući eventualno razdoblje probnog rada, te da imaju pravo na pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, a u slučaju neopravdanog otkaza i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu kompenzaciju. U petom načelu stoji sljedeće: bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanju; treba sprječavati sklapanje radnih odnosa s nesigurnim radnim uvjetima, uključujući s pomoću zabrane zlouporabe nestandardnih ugovora; probni rad trebao bi se zaključiti u razumnom roku; potiče se prijelaz prema zapošljavanju na neodređeno vrijeme.

(3) Od donošenja Direktive Vijeća 91/533/EZ, [3] tržišta rada znatno su se izmijenila zbog demografskih kretanja i digitalizacije, što je dovelo do stvaranja novih oblika zaposlenja kojima se podupire stvaranje radnih mjesta i rast tržišta rada. Novi oblici zaposlenja često nisu redoviti niti stabilni kao tradicionalni radni odnosi te su i manje predvidivi za radnike, zbog čega nastaje nesigurnost u pogledu primjenjivih prava i socijalne zaštite. U promjenjivom svijetu rada stoga je povećana potreba da radnici imaju cjelovite informacije o osnovnim radnim uvjetima, a trebali bi ih primiti

[1] SL C, , str. .

[2] SL C, , str. .

[3] Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18.10.1991., str. 32.)

pravovremeno i u pisanom obliku. Kako bi se primjereno zaokružio razvoj novih oblika zaposlenja, radnicima u Uniji trebalo bi osigurati niz novih minimalnih prava radi promicanja sigurnosti i predvidivosti radnih odnosa, uz istovremenu pozitivnu konvergenciju diljem država članica te očuvanje prilagodljivosti tržišta rada.

(4) U skladu s Direktivom 91/533/EEZ većina radnika u Uniji ima pravo na pisane informacije o radnim uvjetima. No tom Direktivom nisu obuhvaćeni svi radnici u Uniji. Štoviše, pojavile su se praznine u zaštiti u pogledu novih oblika zaposlenja nastalih uslijed kretanja na tržištu rada nakon 1991.

(5) Stoga je na razini Unije potrebno utvrditi minimalne zahtjeve povezane s informacijama o temeljnim aspektima radnog odnosa i u vezi s radnim uvjetima koji se primjenjuju na sve radnike u Uniji kako bi im se zajamčio primjeren stupanj transparentnosti i predvidivosti u pogledu radnih uvjeta.

(6) Komisija je provela savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima o poboljšanju područja primjene i djelotvornosti Direktive 91/533/EEZ te širenja njezinih ciljeva kako bi se uvrstila nova prava za radnike, u skladu s člankom 154. Ugovora. Socijalni partneri nisu se usuglasili oko pokretanja pregovora o tim pitanjima. No kao što je potvrđeno ishodom otvorenih javnih savjetovanja provedenih kako bi se prikupila mišljenja različitih dionika i građana, u tom je području važno poduzeti mjere na razini Unije moderniziranjem i prilagodbom trenutačnog pravnog okvira.

(7) Kako bi se zajamčila djelotvorna provedba prava predviđenih pravom Unije, potrebno je ažurirati osobno područje primjene Direktive 91/533/EEZ. U svojoj sudskoj praksi Sud Europske unije utvrdio je kriterije za utvrđivanje statusa radnika[4] koji su primjereni za utvrđivanje osobnog područja primjene ove Direktive. Definicija radnika u članku 2. stavku 1. temelji se na tim kriterijima. Njima se jamči ujednačena provedba osobnog područja primjene Direktive, a nacionalna tijela i sudovi mogu je primjenjivati na posebne situacije. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici na platformama, stažisti i naučnici mogli bi biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive.

(8) S obzirom na sve veći broj radnika isključenih iz područja primjene Direktive 91/533/EEZ na temelju odstupanja koja su države članice uvele prema članku 1. te Direktive, nužno je zamijeniti ta odstupanja mogućnošću da države članice ne primjenjuju odredbe Direktive na radni odnos jednak ili kraći od ukupno osam sati u referentnom razdoblju od mjesec dana. Tim se odstupanjem ne utječe na definiciju radnika iz članka 2. stavka 1.

(9) Zbog nepredvidivosti rada na zahtjev, što obuhvaća ugovore bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati, odstupanje od osam sati mjesečno ne bi trebalo primjenjivati na radne odnose u kojima se prije njihova početka ne utvrđuje zajamčena količina plaćenog rada.

(10) Nekoliko različitih pravnih ili fizičkih osoba u praksi može preuzeti funkcije i odgovornosti poslodavca. Državama članicama trebalo bi omogućiti da same preciznije odrede osobe koje se smatraju potpuno ili djelomično odgovornima za provedbu obveza poslodavaca koje se utvrđuju ovom Direktivom, tako dugo dok se

[4] Presude od 3. srpnja 1986., Deborah Lawrie-Blum, predmet 66/85; 14. listopada 2010., Union Syndicale Solidaires Isère, predmet C-428/09; 9. srpnja 2015., Balkaya, predmet C-229/14; 4. prosinca 2014., FNV Kunsten, predmet C-413/13; i 17. studenoga 2016., Ruhrlandklinik, predmet C-216/15;

sve te obveze ispunjavaju. Države članice trebale bi moći same odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije stranka u radnom odnosu. Države članice trebale bi moći utvrditi specifična pravila kojima se fizičke osobe koje djeluju kao poslodavci za radnike u kućanstvu izuzimaju od obveze razmatranja zahtjeva za drugom vrstom zaposlenja i odgovora na taj zahtjev, osiguranja obveznog plaćenog osposobljavanja te pokrivenosti mehanizmom pravne zaštite na temelju povoljne pretpostavke ako u pisanoj izjavi nedostaju informacije.

(11) Direktivom 91/533/EEZ uveden je minimalni popis ključnih aspekata o kojima radnike treba pismeno obavijestiti. Potrebno je prilagoditi taj popis kako bi se u obzir uzela kretanja na tržištu rada, posebno rast nestandardnih oblika zaposlenosti.

(12) Informacije o radnom vremenu trebale bi biti u skladu s odredbama Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća, [5] i obuhvaćati informacije o pauzama, dnevnom odmoru, tjednom odmoru i trajanju plaćenoga godišnjeg odmora.

(13) Informacije o naknadi za rad trebale bi obuhvaćati sve elemente naknade, uključujući doprinose u gotovini ili u naravi koje radnik izravno ili neizravno primi u kontekstu svojega posla. Davanjem tih informacijama ne treba dovoditi u pitanje slobodu poslodavaca da osiguraju dodatne elemente naknade, primjerice jednokratne isplate. Čak i kad elementi naknade koje treba isplatiti po zakonu ili kolektivnom ugovoru nisu uvršteni u te informacije, to ne bi trebao biti razlog da ih se ne isplati radniku.

(14) Ako zbog prirode posla nije moguće navesti fiksni radni raspored, radnici bi trebali znati kako će se njihov radni raspored utvrditi, što uključuje vremenska razdoblja kada ih se može pozvati na rad i koliko bi najmanje unaprijed trebali dobiti obavijest.

(15) Informacije o sustavima socijalne zaštite trebale bi obuhvaćati, gdje je to relevantno, informacije o davanjima za slučaj bolesti, za slučaj majčinstva i istovjetnim davanjima, roditeljskim davanjima, davanjima za očinstvo, mirovinu, invalidnost, davanjima za nadživjele osobe, davanjima za nezaposlene, davanjima prije mirovine ili obiteljskim davanjima. Informacije o socijalnoj zaštiti koje poslodavac treba pružiti trebale bi obuhvatiti, gdje je to relevantno, pokrivenost dopunskim mirovinskim osiguranjem u skladu s Direktivom Vijeća 98/49/EZ[6] i Direktivom 2014/50/EU Europskog parlamenta i Vijeća[7].

(16) Radnici bi trebali imati pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa. Radnici bi dakle trebali dobiti relevantne informacije najkasnije prvog dana zaposlenja.

(17) Kako bi države članice poslodavcima olakšale pružanje pravovremenih informacija, trebale bi osigurati dostupnost predložaka na nacionalnoj razini, uključujući relevantne i dovoljno široke informacije o primjenjivom pravnom okviru. Nacionalna tijela i socijalni partneri mogu dodatno razviti te predloške na sektorskoj ili lokalnoj razini.

(18) Radnici koji su upućeni ili poslani u inozemstvo trebali bi primiti dodatne informacije u skladu sa svojom specifičnom situacijom. Ako je riječ o uzastopnim radnim

---

[5] Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9).

[6] Direktiva Vijeća 98/49/EZ od 29. lipnja 1998. o zaštiti prava na dopunsku mirovinu zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice (SL L 209, 25.7.1998., str. 46.).

[7] Direktiva 2014/50/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o minimalnim zahtjevima za poboljšanje mobilnosti radnika među državama članicama unaprjeđivanjem stjecanja i očuvanja prava na dopunsku mirovinu (SL L 128, 30.4.2014., str. 1.).

zadacima u nekoliko država članica ili trećim zemljama, primjerice u području međunarodnog cestovnog prijevoza, te se informacije mogu prije prvog odlaska grupirati za nekoliko zadataka te naknadno izmijeniti u slučaju promjene. Ako radnici ispunjavaju uvjete za upućene radnike prema Direktivi 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća,[8] trebalo bi ih obavijestiti i o jedinstvenom nacionalnom *web*-mjestu koje je razvila država članica domaćin, a sadržava relevantne informacije o radnim uvjetima koji se primjenjuju na njihovu situaciju. Osim ako države članice ne odrede drukčije, te se obveze primjenjuju ako rad u inozemstvu traje dulje od četiri uzastopna tjedna.

(19) Razdoblja probnog rada poslodavcima omogućuju provjeru prikladnosti radnika za radno mjesto na koje su zaposleni, a istovremeno im se pruža potpora i osposobljavanje. Tijekom takvih razdoblja moguća je umanjena zaštita od otkaza. Svaki ulazak na tržište rada ili prijelaz na novo radno mjesto ne bi trebao biti popraćen produljenjem nesigurnosti. Kao što je utvrđeno u Europskom stupu socijalnih prava, razdoblja probnog rada trebala bi biti razumnog trajanja. Znatan broj država članica utvrdio je opće najdulje trajanje probnog rada od tri do šest mjeseci, što bi trebalo smatrati razumnim. Razdoblja probnog rada mogu trajati dulje od šest mjeseci ako je to opravdano zbog prirode posla, primjerice za upravljačke pozicije i ako je to u interesu radnika, primjerice u slučaju duge bolesti ili u kontekstu specifičnih mjera kojima se promiče trajno zaposlenje, posebno za mlade radnike.

(20) Poslodavci ne bi trebali radnicima zabranjivati zapošljavanje kod drugih poslodavaca nakon radnog vremena, u granicama utvrđenima Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća[9]. Klauzula o nespojivosti djelatnosti koja se tumači kao ograničenje rada za određene kategorije poslodavaca može biti nužna iz objektivnih razloga, kao što su zaštita poslovne tajne ili izbjegavanje sukoba interesa.

(21) Radnici čiji raspored rada uglavnom varira trebali bi imati koristi od minimalne predvidivosti rada čiji raspored uglavnom utvrđuje poslodavac, bilo izravno, dodjelom radnih zadataka, ili neizravno, primjerice tražeći od radnika da odgovori na zahtjeve klijenata.

(22) Referentne sate i dane, koji se tumače kao vremenska razdoblja u kojima rad može započeti na zahtjev poslodavca, trebalo bi utvrditi u pisanom obliku na početku radnog odnosa.

(23) Obavješćivanje unaprijed u razumnom roku, koje se tumači kao razdoblje od trenutka kada je radnik obaviješten o novom radnom zadatku i trenutku početka zadatka, još je jedan nužan element predvidivosti zaposlenja u radnim odnosima s varijabilnim rasporedom rada ili rasporedom koji uglavnom utvrđuje poslodavac. Koliko se unaprijed mora dati obavijest može se razlikovati ovisno o potrebama sektora, uz istovremeno osiguranje primjerene zaštite radnika. Ovom se odredbom ne dovodi u pitanje Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća[10].

(24) Radnici bi trebali imati mogućnost odbijanja radnog zadatka ako nije u okviru referentnih sati i dana ili ako nije najavljen uz obavješćivanje unaprijed u razumnom

---

[8] Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, 21.1.1997., str. 1.).

[9] Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9).

[10] Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza (SL L 80, 23.3.2002., str. 35.).

roku, a da zbog toga ne trpe negativne posljedice. Radnici bi trebali imati i mogućnost da prihvate radni zadatak, ako žele.

(25) Ako poslodavci radnicima koji su zaposleni na nestandardni ugovor o radu mogu ponuditi ugovor na puno radno vrijeme ili ugovor neograničenog trajanja, trebalo bi poticati prijelaz na sigurnije oblike zaposlenja. Radnici bi trebali imati mogućnost zatražiti drugi trajniji i sigurniji oblik zaposlenja, ako je dostupan, i primiti pisani odgovor poslodavca u kojem se u obzir uzimaju potrebe poslodavca i potrebe radnika.

(26) Ako se od poslodavaca zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorima traži da radnicima osiguraju osposobljavanje kako bi obavljali posao za koji su zaposleni, važno je osigurati ravnopravan pristup takvom osposobljavanju, uključujući za radnike zaposlene na nestandardni ugovor o radu. Troškovi takvog osposobljavanja ne smiju se naplatiti radniku niti odbiti od njegove naknade.

(27) Kako bi se ostvarila svrha ove Direktive, socijalni partneri mogu smatrati da su u određenim sektorima ili situacijama primjerenije druge odredbe, a ne minimalni standardi utvrđeni u trećoj glavi ove Direktive. Države članice stoga bi trebale socijalnim partnerima dopustiti sklapanje kolektivnih ugovora kojima se mijenjaju odredbe sadržane u tom poglavlju, tako dugo dok se ukupna razina zaštite radnika ne smanjuje.

(28) Iz savjetovanja o Europskom stupu socijalnih prava proizašla je potreba za jačanjem provedbe radnog prava Unije kako bi se zajamčila njegova djelotvornost. U vezi s Direktivom 91/533/EEZ, procjenom REFIT[11] potvrđeno je da bi se njezina djelotvornost mogla poboljšati ojačanim mehanizmima provedbe. Utvrđeno je i da su sustavi pravne zaštite koji se temelje isključivo na zahtjevima za odštetu manje djelotvorni od sustava kojima su predviđene i sankcije (primjerice paušalni iznosi ili gubitak dozvola) za poslodavce koji ne izdaju pisane izjave. Osim toga, utvrđeno je i da zaposlenici rijetko traže pravnu zaštitu tijekom radnog odnosa, čime se ugrožava cilj odredbe o pisanoj izjavi kojom se jamči obaviještenost radnika o temeljnim značajkama njihova radnog odnosa. Stoga je potrebno uvesti odredbe o provedbi kojima se jamči primjena načela povoljne pretpostavke ako informacije o radnom odnosu nisu navedene, ili primjena administrativnog postupka u okviru kojeg je poslodavac dužan navesti informacije koje nedostaju te podliježe sankcijama ako to ne učini. Pravna zaštita trebala bi obuhvatiti postupak u kojem se poslodavac obavještava da informacije nedostaju te da ima 15 dana za dostavljanje potpunih i točnih informacija.

(29) Otkako je donesena Direktiva 91/533/EEZ, donesen je opsežan sustav odredbi o provedbi pravne stečevine EU-a u području socijalnih prava, posebno u području jednakih prilika i suzbijanja diskriminacije, a te bi elemente trebalo primijeniti na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da radnici imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, kao i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu, kako bi se odrazilo sedmo načelo Europskog stupa socijalnih prava.

(30) Posebno, imajući na umu da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, radnici bi i dalje trebali imati takvu zaštitu čak i nakon kraja radnog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava radnika prema ovoj Direktivi.

(31) Djelotvorna provedba ove Direktive zahtijeva primjerenu pravosudnu i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na

[11] SWD(2017) 205 final, str. 26.

pokušaj uživanja prava osiguranih ovom Direktivom, bilo kakve pritužbe poslodavcu ili bilo kakvih pravnih ili administrativnih postupaka usmjerenih na nametanje usklađenosti s ovom Direktivom.

(32) Radnici koji ostvaruju prava osigurana ovom Direktivom trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja ili sličnog štetnog postupanja (primjerice kada se radniku na zahtjev više ne dodjeljuje posao) ili bilo kakve pripreme za moguće otpuštanje, temeljem činjenice da su nastojali ostvariti ta prava. Ako radnici smatraju da su otpušteni ili su pretrpjeli slično štetno postupanje iz tih razloga, radnici i nadležna tijela trebali bi moći od poslodavca tražiti da navede uredno obrazložene razloge za otpuštanje ili sličnu mjeru.

(33) Teret dokazivanja da nije bila riječ o otpuštanju ili sličnom štetnom postupanju na temelju ostvarivanja prava radnika osiguranih ovom Direktivom trebao bi pasti na poslodavca ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ustvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su iz tih razloga otpušteni ili su izloženi mjerama sa sličnim učinkom.

(34) Države članice bi trebale osigurati djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije kod povreda obveza na temelju ove Direktive.

(35) S obzirom na to da države članice ne mogu dostatno ostvariti ciljeve ove Direktive, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva oni mogu bolje ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.

(36) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i održavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim nacionalnim zakonodavstvom ili zakonodavstvom Unije niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite koja se dodjeljuje radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

(37) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Stoga se pozivaju države članice da procijene učinak svojih akata za prenošenje na MSP-ove kako bi osigurale da taj učinak ne bude nesrazmjeran, a posebnu je pažnju potrebno posvetiti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, te da objave rezultate takvih procjena.

(38) Države članice mogu provedbu ove Direktive povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže, uz uvjet da su poduzele sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom.

(39) S obzirom na znatne promjene uvedene ovom Direktivom na razini svrhe, područja primjene i sadržaja, nije primjereno izmijeniti Direktivu 91/533/EEZ. Direktivu 91/533/EEZ trebalo bi stoga staviti izvan snage.

(40) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima,[12] države članice obvezale su se da će u

[12] SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

opravdanim slučajevima uz obavijest o mjerama prenošenja priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata prenošenja. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra prosljeđivanje takvih dokumenata opravdanim.

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Poglavlje I.

Opće odredbe

Članak 1.

Svrha, predmet i područje primjene

1. Svrha je ove Direktive poboljšanje radnih uvjeta promicanjem trajnijih i predvidivijih oblika zaposlenja, uz osiguranje prilagodljivosti tržišta rada.

2. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se primjenjuju na svakog radnika u Uniji.

3. Države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike čiji je radni odnos jednak ili ukupno manji od osam sati u referentnom razdoblju od mjesec dana. Vrijeme rada kod svih poslodavaca koji čine isto poduzeće, grupu ili entitet ili pripadaju istom poduzeću, grupi ili entitetu uračunava se u to osmosatno razdoblje.

4. Stavak 3. ne primjenjuje se na radni odnos u kojem prije početka rada nije unaprijed utvrđena zajamčena količina plaćenog rada.

5. Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije stranka u radnom odnosu. Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EEZ.

6. Države članice mogu odlučiti da obveze navedene u člancima 10. i 11. te članku 14. točki (a) neće primijeniti na fizičke osobe u kućanstvima ako se rad obavlja za to kućanstvo.

7. Poglavlje II. ove Direktive primjenjuje se na pomorce i ribare ne dovodeći u pitanje Direktivu Vijeća 2009/13/EZ i Direktivu Vijeća (EU) 2017/159.

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

   (a) „radnik” znači fizička osoba koja u zamjenu za naknadu tijekom određenog razdoblja pruža usluge u korist i pod rukovodstvom druge osobe;

   (b) „poslodavac” znači jednu ili više fizičkih ili pravnih osoba koja je izravno ili neizravno stranka u radnom odnosu s radnikom;

(c) „radni odnos” znači radni odnos između radnika i poslodavca, kao što je gore definirano;

(d) „raspored rada” znači raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava;

(e) „referentni sati i dani” znači vremenska razdoblja na određene dane tijekom kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca.

2. U svrhu ove Direktive pojmovi „mikropoduzeće”, „malo poduzeće” i „srednje poduzeće” imaju značenje utvrđeno u Preporuci Komisije od 6. svibnja 2003. u vezi s definicijom mikro, malih i srednjih poduzeća[13] ili u bilo kojem naknadnom aktu kojim se zamjenjuje ta Preporuka.

Poglavlje II.

Informacije o radnom odnosu

Članak 3.

Obveza davanja obavijesti

1. Države članice jamče da poslodavci obavezno moraju obavijestiti radnike o ključnim aspektima radnog odnosa.

2. Informacije iz stavka 1. uključuju:

(a) identitete stranaka u radnom odnosu;

(b) mjesto rada; kad nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik stvarno zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, domicil poslodavca;

(c) i. naziv radnog mjesta, mjesto u hijerarhiji, prirodu ili vrstu zvanja prema kojoj je radnik zaposlen; ili

ii. kratku specifikaciju ili opis rada;

(d) datum početka radnog odnosa;

(e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje istog;

(f) trajanje i uvjete razdoblja probnog rada, ako je ugovoreno;

(g) eventualno pravo na osposobljavanje koje osigurava poslodavac;

(h) trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načine odobravanja i utvrđivanja plaćenoga godišnjeg odmora;

(i) postupak, uključujući trajanje otkaznog roka koji moraju poštovati poslodavac i radnik ako se njihov ugovor o radu ili radni odnos mora otkazati ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načine određivanja takvih otkaznih rokova;

[13] SL L 124/36, 20.5.2003.

(j) početni osnovni iznos, ostale sastavnice, učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo;

(k) ako raspored rada u cijelosti ili uglavnom nije varijabilan, trajanje standardnog radnog dana ili tjedna radnika te sve dogovore u pogledu prekovremenog rada i naknade za prekovremeni rad;

(l) ako je raspored rada u cijelosti ili većinom varijabilan, načelo da je raspored rada varijabilan, iznos zajamčenih plaćenih sati, naknadu za rad obavljen povrh zajamčenih sati, te, ako poslodavac u cijelosti ili većinom utvrđuje raspored rada:

i. referentne sate i dane unutar kojih se od radnika može tražiti da radi;

ii. obavješćivanje radnika unaprijed u razumnom roku, prije početka radnog zadatka;

(m) kolektivne ugovore kojima se uređuju radni uvjeti; u slučaju da su kolektivne ugovore zaključili posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, naziv nadležnog tijela ili zajedničke ustanove unutar koje su ugovori sklopljeni;

(n) ustanovu socijalnog osiguranja koja prima doprinose povezane s radnim odnosom i bilo kakvu zaštitu u vezi sa socijalnim osiguranjem koje pruža poslodavac.

3. Obavijest iz stavka 2. točaka (f) do (k) i točke (n) može se, ako je potrebno, dati u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju ta pitanja.

Članak 4.

Rokovi i načini obavješćivanja

1. Informacije navedene u članku 3. stavku 2. radniku se daju individualno i u obliku dokumenta najkasnije prvog dana radnog odnosa. Taj se dokument može pružiti i prenijeti elektronički dok god mu radnik može lako pristupiti te dok ga je moguće pohraniti i ispisati.

2. Države članice razvijaju predloške i modele za dokument navedene u stavku 1. i stavljaju ih na raspolaganje radnicima i poslodavcima, među ostalim na jedinstvenom službenom nacionalnom *web*-mjestu i drugim prikladnim sredstvima.

3. Države članice jamče da se podaci o zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima kojima se uređuje primjenjivi pravni okvir i koje poslodavci moraju navesti općenito besplatno stavljaju na raspolaganje na jasan, transparentan i sveobuhvatan način te da su lako dostupni na daljinu i elektroničkim putem, uključujući na postojećim internetskim portalima za građane i poduzeća u Uniji.

Članak 5.

Promjena radnog odnosa

Države članice jamče da poslodavac navodi svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenim u članku 3. stavku 2., kao i dodatne informacije u članku 6. za radnike upućene ili poslane u inozemstvo, u obliku dokumenta koji se radniku upućuje što je ranije moguće, a

najkasnije na dan stupanja na snagu.

Članak 6.

Dodatne informacije za radnike upućene ili poslane u inozemstvo

1. Države članice jamče da, ako se od radnika zahtijeva da radi u državi članici ili trećoj zemlji koja nije država članica u kojoj obično radi, dokument naveden u članku 4. stavku 1. daje se prije njegova odlaska i sadržava barem sljedeće dodatne informacije:

   (a) država ili države u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te njegovo trajanje;

   (b) valuta u kojoj će se isplaćivati primici od rada;

   (c) gdje je primjenjivo, naknade u gotovini ili u naravi povezane s radnim zadacima, što u slučaju upućenih radnika obuhvaćenih Direktivom 96/71/EZ uključuje bilo kakve dodatke specifične za upućivanje i bilo kakve dogovore za naknadu troškova putovanja, hrane i stanovanja;

   (d) prema potrebi, uvjeti koji uređuju povratak radnika u zemlju.

2. Države članice osiguravaju da, ako je radnik poslan u inozemstvo upućen radnik obuhvaćen Direktivom 96/71/EZ, radnik primi i obavijesti o:

   (a) naknadi na koju ima pravo u skladu s primjenjivim zakonom države članice domaćina;

   (b) poveznici na službeno nacionalno *web*-mjesto koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU.

3. Obavijest o podacima iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (c) može se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju ta pitanja.

4. Osim ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi četiri uzastopna tjedna ili manje.

Poglavlje III.

Minimalni zahtjevi koji se odnose na radne uvjete

Članak 7.

Najdulje trajanje probnog rada

1. Države članice jamče da, ako je radni odnos uvjetovan probnim radom, razdoblje probnog rada ne prelazi šest mjeseci, uključujući eventualno produljenje.

2. Države članice mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano prirodom zaposlenja ili je u interesu radnika.

Članak 8.

Usporedno zapošljavanje

1. Države članice jamče da poslodavac ne zabranjuje radnicima zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog za tog poslodavca.

2. Poslodavci mogu utvrditi klauzulu o nespojivosti djelatnosti ako su takva ograničenja potkrijepljena opravdanim razlozima kao što je zaštita poslovne tajne ili izbjegavanje sukoba interesa.

Članak 9.

Minimalna predvidivost rada

Države članice jamče da, ako je raspored rada radnika u potpunosti ili djelomično varijabilan te ako ga u cijelosti ili uglavnom određuje poslodavac, poslodavac od radnika može zatražiti da radi samo u sljedećim slučajevima:

(a) ako se rad obavlja unutar unaprijed utvrđenih referentnih sati i dana, koji su u pisanom obliku utvrđeni na početku radnog odnosa, u skladu s člankom 3. stavkom 2. točkom (l) podtočkom (i) i

(b) ako poslodavac radnika obavijesti o radnom zadatku razumno vrijeme unaprijed, u skladu s člankom 3. stavkom 2. točkom (l) podtočkom (ii).

Članak 10.

Prijelaz u drukčiji oblik zaposlenja

1. Države članice jamče da radnici koji najmanje šest mjeseci rade kod istog poslodavca mogu zatražiti trajniji oblik zaposlenja sa sigurnijim uvjetima rada, ako je dostupan.

2. Poslodavac daje pisani odgovor u roku od mjesec dana od zahtjeva. U pogledu fizičkih osoba koje djeluju kao poslodavci te mikro, malih ili srednjih poduzeća, države članice mogu omogućiti produljenje tog roka ne više od tri mjeseca te predvidjeti i usmeni odgovor na sličan naknadni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.

Članak 11.

Osposobljavanje

Države članice jamče da, u slučajevima kada su poslodavci zakonodavstvom Unije ili nacionalnim zakonodavstvom, odnosno relevantnim kolektivnim ugovorima obvezni pružati osposobljavanje radnicima za obavljanje posla za koji su zaposleni, radnici ne snose troškove takvog osposobljavanja.

Poglavlje IV.

Kolektivni ugovori

Članak 12.

Kolektivni ugovori

Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti sklapanje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika, utvrđuju odredbe u vezi s radnim uvjetima radnika koje se razlikuju od onih navedenih u člancima od 7. do 11.

Poglavlje V.

Horizontalne odredbe

Članak 13.

Usklađenost

Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale ništavnost odredbi u pojedinačnim ili kolektivnim ugovorima, internim pravilima poduzeća ili bilo kakvim drugim dogovorima, koje nisu u skladu s ovom Direktivom ili kako bi osigurale izmjenu tih odredbi radi usklađivanja s odredbama ove Direktive.

Članak 14.

Pravna pretpostavka i mehanizam ranog rješavanja sporova

Države članice jamče da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 4. stavku 1., članku 5. ili članku 6. a poslodavac nije ispravio taj propust u roku od 15 dana otkako je obaviješten o tome, primjenjuje jedan od sljedećih sustava:

(a) radnik uživa koristi od povoljnih pretpostavki koje je definirala država članica. Ako navedenim informacijama nisu obuhvaćene informacije navedene u članku 3. stavku 2 točkama (e), (f), (k) ili (l), povoljne pretpostavke obuhvaćaju pretpostavku da trajanje radnog odnosa radnika nije ograničeno, da nema probnog rada ili da radnik radi u punom radnom vremenu. Poslodavci imaju mogućnost osporiti pretpostavke ili

(b) radnik ima pravo pravovremeno podnijeti pritužbu nadležnom tijelu. Ako nadležno tijelo ocijeni da je pritužba opravdana, naložit će poslodavcu da navede informacije koje nedostaju. Ako poslodavac ne navede te informacije u roku od 15 dana nakon primitka naloga, nadležno tijelo može izreći primjerene administrativne sankcije, čak i ako je radni odnos raskinut. Poslodavci mogu uložiti administrativnu pritužbu protiv odluke o sankcijama. Države članice mogu imenovati postojeća tijela kao nadležna tijela.

Članak 15.

Pravo na obeštećenje

Države članice jamče da radnici, uključujući one čiji je radni odnos raskinut, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu, u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 16.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Države članice uvode mjere nužne za zaštitu radnika, uključujući radnike koji predstavljaju zaposlenike, od nepovoljnog postupanja poslodavca ili negativnih posljedica koje proizlaze iz pritužbe upućene poslodavcu ili eventualnih pravnih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.

Članak 17.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika zbog toga što su ostvarivali prava iz ove Direktive.
2. Radnici koji smatraju da su otpušteni ili su pretrpjeli slično štetno postupanje zato što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da uredno obrazloži razloge za otpuštanje ili slično postupanje. Poslodavac navodi te razloge u pisanom obliku.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. iznesu činjenice pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnog postupanja, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga navedenog u stavku 1.
4. Stavak 3. ne sprječava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelja.
5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 3. na postupke u kojima su sud ili nadležno tijelo dužni ispitati činjenično stanje.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.

Članak 18.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Države članice poduzimaju

sve mjere potrebne radi osiguranja primjene sankcija. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće, mogu biti novčane, a mogu obuhvatiti i plaćanje naknade.

Poglavlje VI.

Završne odredbe

Članak 19.

Povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite osigurane radnicima u državama članicama.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike, ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.
3. Direktivom se ne dovode u pitanje prava koja se radnicima dodjeljuju drugim pravnim aktima Unije.

Članak 20.

Provedba

1. Države članice donose i objavljuju zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do [datum stupanja na snagu + 2 godine] ili osiguravaju da do tog datuma socijalni partneri sporazumno uvedu zahtijevane mjere, s tim da su države članice obvezne poduzeti sve potrebne mjere koje im omogućuju da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate zadane ovom Direktivom.

One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

2. Kada države članice donose te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

Članak 21.

Prijelazne odredbe

Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na postojeće radne odnose od [datum stupanja na snagu + 2 godine]. No poslodavci navode ili dopunjuju dokumente navedene u članku 4. stavku 1., članku 5. i članku 6. samo na zahtjev radnika. Ako takav zahtjev nije upućen, to ne isključuje minimalna prava radnika utvrđena ovom Direktivom.

Članak 22.

Preispitivanje od strane Komisije

Do [datum stupanja na snagu + 8 godina] Komisija uz savjetovanje s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije, uzimajući u obzir učinak na mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive kako bi, kad je to primjereno, predložila potrebne izmjene.

Članak 23.

Stavljanje izvan snage

Direktiva 91/533/EEZ stavlja se izvan snage od [datum stupanja na snagu + 2 godine]. Upućivanja na direktivu stavljenu izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu.

Članak 24.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 25.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu,

Za Europski parlament *Za Vijeće*