EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

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

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

De arbeidswereld is aanzienlijk geëvolueerd sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn ("richtlijn schriftelijke verklaringen"). De laatste 25 jaar is de flexibilisering op de arbeidsmarkt almaar toegenomen. In 2016 werd een kwart van alle arbeidsovereenkomsten opgemaakt voor "atypische" vormen van werk; de laatste tien jaar was meer dan de helft van de nieuwe banen "atypisch"[1]. De digitalisering vergemakkelijkt het scheppen van nieuwe vormen van werk en demografische veranderingen hebben geleid tot een grotere diversiteit binnen de beroepsbevolking. De flexibiliteit die nieuwe vormen van werk met zich meebrengen, speelt een belangrijke rol in het aansturen van werkgelegenheid en groei op de arbeidsmarkt. Sinds 2014 zijn meer dan vijf miljoen banen gecreëerd, waarvan bijna 20 % in nieuwe vormen van werk. Het aanpassingsvermogen van nieuwe vormen van werk aan veranderingen in de economische context heeft nieuwe bedrijfsmodellen doen ontstaan, ook in de deeleconomie, en heeft mensen die eerder waren uitgesloten hun intrede laten maken op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie in de EU is historisch hoog, met 236 miljoen mannen en vrouwen die werken.

Deze trends hebben echter ook geleid tot instabiliteit en een groter gebrek aan voorspelbaarheid in sommige werkrelaties, vooral voor werknemers in de meest kwetsbare situaties. Door ontoereikende rechtskaders kunnen werknemers met atypisch werk het slachtoffer worden van onduidelijke of oneerlijke praktijken en het moeilijk hebben hun rechten te doen gelden. Tussen 4 en 6 miljoen werknemers hebben een gelegenheidscontract of een contract op afroep, vaak met weinig aanwijzingen van wanneer en hoe lang zij zullen werken. Tot 1 miljoen werknemers zijn onderworpen aan exclusiviteitsclausules, waardoor zij niet voor een andere werkgever kunnen werken[2]. Slechts een kwart van de deeltijdwerkers gaat over naar vast werk en het aandeel onvrijwillig deeltijds werkenden liep in 2016 op tot 28 %[3]. Flexibelere werkregelingen kunnen onzekerheid creëren wat de toepasselijke rechten betreft[4].

Als reactie hebben een aantal lidstaten nieuwe regelgeving opgesteld en hebben nationale sociale partners nieuwe collectieve overeenkomsten gesloten, wat tot een steeds diversere regelgeving in de EU heeft geleid. Daardoor vergroot het risico op concurrentie gebaseerd op de ondermijning van de sociale normen. Dat heeft ook voor de werkgevers schadelijke gevolgen, want zij staan onder een onhoudbare concurrentiedruk, en voor de lidstaten, die belastinginkomsten en socialezekerheidsbijdragen mislopen. De uitdaging is ervoor te zorgen dat dynamische innovatieve arbeidsmarkten die het concurrentievermogen van de EU onderbouwen zo worden opgezet dat aan alle werknemers een minimum aan bescherming wordt geboden, werkgevers productiviteitswinst halen en convergentie naar betere leef- en arbeidsomstandigheden in de hele EU mogelijk wordt gemaakt.

---

1 Atypisch werk omvat vaste deeltijdse en tijdelijke voltijdse en deeltijdse banen.

2 "Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive" door het Centre for Strategy and Evaluation Services en het Public Policy and Management Institute.

3 Arbeidskrachtenenquête van de EU (EU-28, 2016).

4 Mededeling van de Commissie *Een Europese agenda voor de deeleconomie* (COM(2016) 356 final).

Dit initiatief is een van de belangrijkste maatregelen van de Commissie in navolging van de Europese pijler van sociale rechten, die door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie gezamenlijk is afgekondigd op de sociale top voor eerlijke banen en groei in Göteborg op 17 november 2017[5]. De pijler dienst als kompas voor de vernieuwde opwaartse convergentie in de sociale normen in de context van de veranderende realiteit in de arbeidswereld. Deze richtlijn draagt voornamelijk bij tot beginsel 5 van de pijler ("Veilige en flexibele werkgelegenheid") en tot beginsel 7 ("Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag")[6]. Het initiatief werd aangekondigd in de intentieverklaring van voorzitter Juncker en eerste vicevoorzitter Timmermans van 13 september 2017 en maakt deel uit van het werkprogramma van de Commissie.

Het voorstel heeft betrekking op twee onderling verbonden uitdagingen. Ten eerste bracht de evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG, uitgevoerd in het kader van het programma van de Commissie voor gezonde en resultaatgerichte regelgeving (Refit)[7], gebreken aan het licht in het personele en materiële toepassingsgebied van de richtlijn en werd aangegeven hoe de doeltreffendheid ervan zou kunnen worden verbeterd. Ten tweede werden in de openbare raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten[8] leemten aangekaart tussen het huidige sociale acquis van de EU en de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat werd ook benadrukt in de resolutie van het Europees Parlement van januari 2017 over de pijler. Het Parlement verzocht om uitbreiding van de bestaande minimumnormen naar nieuwe soorten arbeidsbetrekkingen, een betere handhaving van de EU-wetgeving, meer rechtszekerheid binnen de hele interne markt en het voorkomen van discriminatie door de bestaande EU-wetgeving aan te vullen en voor elke werknemer een kernpakket afdwingbare rechten te garanderen, ongeacht het soort contract of arbeidsbetrekking[9]. De resolutie van het Europees Parlement over arbeidsomstandigheden en onzeker werk van juli 2017 verzoekt de Commissie de richtlijn schriftelijke verklaringen te herzien om rekening te houden met nieuwe vormen van werk[10]. Het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's hebben in hun adviezen over de pijler de vinger op leemten in de bescherming van werknemers gelegd en gewezen op de behoefte aan actie op EU-niveau om een kader op te zetten voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid[11].

Respectievelijk op 26 april 2017 en 21 september 2017 heeft de Commissie de twee fasen van de raadpleging van de Europese sociale partners opgestart over de mogelijke richting en de inhoud van Uniemaatregelen, zoals bedoeld in artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)[12]. De sociale partners zijn geen dialoog gestart met de bedoeling tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten over het onderwerp, te komen, zoals bedoeld in artikel 155 VWEU. Voortbouwend op de standpunten

---

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

6 Beginsel 7: "Werknemers hebben het recht om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd..."

7 *Refit-evaluatie van de richtlijn schriftelijke verklaringen (Richtlijn 91/533/EEG)*, SWD(2017) 205 final.

8 Verslag van de openbare raadpleging, bijlage bij het document *Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten*, SWD(2017)206 final.

9 Resolutie van het Europees Parlement van 19 januari 2017 over de Europese pijler van sociale rechten.

10 Resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk.

11 Advies SOC/542 van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 25 januari 2017. Comité van de Regio's, Advies over de Europese pijler van sociale rechten, 11 oktober 2017.

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

die tijdens de raadpleging van de sociale partners naar voren zijn gebracht, doet de Commissie dit voorstel voor een richtlijn overeenkomstig de bepalingen van het VWEU.

Het **algemene doel** van de voorgestelde richtlijn is zekerdere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt en betere levens- en arbeidsomstandigheden.

Dit zijn de **specifieke doelstellingen** aan de hand waarvan het algemene doel zou kunnen worden bereikt:

1) de toegang van werknemers tot informatie over hun arbeidsvoorwaarden verbeteren;

2) de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers (vooral voor werknemers in nieuwe en atypische vormen van werk) verbeteren en tegelijkertijd ruimte bewaren voor aanpassingsvermogen en innovatie op de arbeidsmarkt;

3) de naleving van normen voor de arbeidsomstandigheden bevorderen via een betere handhaving; en

4) de transparantie op de arbeidsmarkt vergroten en tegelijkertijd vermijden dat aan ondernemingen van elke grootte buitensporige lasten worden opgelegd.

De voorgestelde richtlijn zal de richtlijn schriftelijke verklaringen vervangen door een nieuw instrument dat zorgt voor transparantie in verband met arbeidsomstandigheden voor alle werknemers en dat nieuwe materiële rechten vastlegt om de voorspelbaarheid en zekerheid van arbeidsomstandigheden te verbeteren, vooral voor werknemers in precaire arbeid. Dat gebeurt door in hoofdstuk II geactualiseerde essentiële informatie over de arbeidsverhouding te verstrekken voor alle werknemers van de Unie, ook voor de naar schatting 2-3 miljoen werknemers die momenteel zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de richtlijn schriftelijke verklaringen, die de definitie van de begrippen "werknemer" en "arbeidsverhouding" aan de wetgeving van de lidstaten overlaat. Het personele toepassingsgebied van de richtlijn zal worden verduidelijkt door middel van de definitie van het begrip "werknemer" op basis van vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie om de status van werknemer te bepalen, en zal worden uitgebreid door de mogelijkheden die de lidstaten hebben om werknemers in korte arbeidsverhoudingen of arbeidsverhoudingen op oproepbasis uit te sluiten, te beperken. Een nieuwe reeks minimumeisen in hoofdstuk III stelt een maximumduur vast voor de proeftijd, een algemene regel dat een werknemer niet kan worden verhinderd buiten het werkrooster voor een andere werkgever te gaan werken, rechten op een grotere voorspelbaarheid van de arbeidstijd en een redelijke aankondiging vooraf voor werknemers met variabele werkuren, de mogelijkheid te verzoeken over te gaan naar een meer voorspelbare en zekerdere vorm van werk en het recht op een kosteloze verplichte opleiding. De rechten zijn onderbouwd met bepalingen die de zwakke punten bij het afdwingen van Richtlijn 91/533/EEG aanpakken en passen handhavingsmaatregelen aan van andere elementen van het sociaal acquis van de EU die vergelijkbare situaties aanpakken[13].

[13] Richtlijn 2006/54/EG (betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)), Richtlijn 2000/43/EG (houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afkomst) en Richtlijn 2000/78/EG (tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep).

In tegenstelling tot de richtlijnen inzake deeltijdarbeid, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of uitzendarbeid[14] die een bepaalde soort werk behandelen, waarborgt de voorgestelde richtlijn een basisniveau van algemene bescherming voor alle bestaande en toekomstige vormen van arbeidsovereenkomsten. Een dergelijke richtlijn zal een doeltreffender instrument zijn dan aparte wetgevingsinitiatieven die gericht zijn op specifieke vormen van werk die door de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt gauw verouderd zullen zijn. De voorgestelde richtlijn moet het rechtskader vormen voor een positieve ontwikkeling van nieuwe flexibele vormen van werk in de toekomst.

Dit voorstel zal naar verwachting een aantal voordelen opleveren. Alle werknemers, ook degenen in korte arbeidsverhoudingen of arbeidsverhoudingen op oproepbasis, zullen baat hebben bij de duidelijkheid over hun arbeidsomstandigheden en de nieuwe minimumnormen. Werkgevers zullen enerzijds mogelijk enigszins aan flexibiliteit inboeten, maar zullen waarschijnlijk duurzamer kunnen concurreren, dankzij de grotere rechtszekerheid, en zullen beschikken over productievere en meer gemotiveerde werknemers dankzij een grotere contractuele stabiliteit en zekerheid. De samenleving in haar geheel zal profiteren van een bredere basis voor belastingen en socialezekerheidsbijdragen.

- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

De voorgestelde richtlijn vult de volgende secundaire wetgevingshandelingen aan:

Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

> Artikel 6 van de voorgestelde richtlijn vermeldt specifiek de schriftelijke informatie die moet worden verstrekt aan werknemers die naar het buitenland worden gezonden, ook aan werknemers die naar een andere EU-lidstaat worden gestuurd, op basis van de bepalingen van Richtlijn 96/71/EG, zoals aanbevolen in de Refit-evaluatie.

Richtlijn 97/81/EG van de Raad betreffende deeltijdarbeid en Richtlijn 1999/70/EG van de Raad betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

> Artikel 10 van de voorgestelde richtlijn vult de bepalingen van deze twee richtlijnen aan, die specifiek gericht zijn op deeltijdwerkers en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit artikel bepaalt dat een werknemer de mogelijkheid heeft te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar, en het recht heeft daarop een schriftelijk antwoord van de werkgever te krijgen.

Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid

> Uit de Refit-evaluatie werd geconcludeerd dat de richtlijn schriftelijke verklaringen meer rekening kon houden met Richtlijn 2008/104/EG door uitzendarbeiders uitdrukkelijk op te nemen en te specificeren dat de inlenende onderneming verplicht is de uitzendarbeider rechtstreeks in te lichten over de arbeidsvoorwaarden. Dit komt tot uiting in artikel 2 van de voorgestelde richtlijn, dat de criteria vastlegt voor de definitie van de werknemers- en werkgeversstatus en in artikel 1, dat specificeert dat de functie van werkgever door meer dan een entiteit kan worden uitgeoefend.

[14] Richtlijn 97/81/EG van de Raad (deeltijdarbeid), Richtlijn 1999/70/EG van de Raad (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), Richtlijn 2008/104/EG van de Raad (uitzendarbeid).

Daarenboven ondersteunen de bepalingen van hoofdstuk III van de voorgestelde richtlijn het bereiken van een organisatie van de arbeidstijden waardoor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers wordt beschermd, zoals beoogd door Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

De Commissie merkt op dat stagiairs al beschermd worden uit hoofde van de aanbeveling van de Raad van 10 maart 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages. De Commissie heeft een gelijkaardig kader voor leerlingplaatsen voorgesteld[15].

De handhavingsbepalingen van de artikelen 13 tot en met 18 van de voorgestelde richtlijn zijn afgeleid van de bepalingen in het bestaande sociale acquis van de EU en vullen deze aan, zoals wordt aangetoond in de beschrijving van de artikelen van de voorgestelde richtlijn.

- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

De voorgestelde richtlijn draagt bij tot de uitvoering van de volgende beginselen die in de Europese pijler van sociale rechten zijn vastgelegd:

Beginsel 1: *Onderwijs, opleiding en een leven lang leren.* De informatievereisten van artikel 3 zijn uitgebreid tot door de werkgever aangeboden opleiding en artikel 11 verplicht de lidstaten ervoor te zorgen dat werkgevers verplichte opleiding verstrekken aan hun werknemers, zoals vereist volgens de desbetreffende nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten.

Beginsel 2: *Gelijkheid van vrouwen en mannen*. Vooral vrouwelijke werknemers met nieuwe en atypische vormen van werk zouden profiteren van de materiële rechten die in de hoofdstukken III tot en met VI van de voorgestelde richtlijn zijn vervat[16]. De richtlijn zal daarom bijdragen tot het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen met betrekking tot de deelname aan de arbeidsmarkt.

Beginsel 5: *Veilige en flexibele werkgelegenheid*. De uitbreiding van het toepassingsgebied van de voorgestelde richtlijn als bedoeld in de artikelen 1 en 2 stelt het beginsel aan de orde waarbij werknemers recht hebben op een billijke en gelijke behandeling in verband met arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding "ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie". Het is de bedoeling dat de algehele inhoud van de voorgestelde richtlijn voor evenwicht zorgt tussen het verbeteren van de rechten van werknemers en het waarborgen "dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context" (Beginsel 5,onder b), waaronder de mogelijkheid de minimumeisen op het vlak van arbeidsvoorwaarden te wijzigen door middel van collectieve overeenkomsten (artikel 12). De voorgestelde richtlijn stelt ook beginsel 5, onder d, aan de orde: "Arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Een proeftijd moet een redelijke tijdsduur hebben." De nieuwe materiële rechten op grotere voorspelbaarheid, op het verzoeken om een nieuwe vorm van werk, en de beperkingen op het gebruik van exclusiviteits- en onverenigbaarheidsclausules komen aan het eerste deel tegemoet. De beperking van de proeftijd tot maximaal zes maanden komt tegemoet aan het tweede deel.

[15] COM(2017)563 final.

[16] Arbeidskrachtenenquête van de EU (EU-28, 2016).

Beginsel 7: *Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag.* De voorgestelde richtlijn versterkt de bestaande verplichting om schriftelijke informatie te verstrekken door de reikwijdte van de minimaal te verstrekken informatie uit te breiden en te actualiseren, en door de uiterste termijn voor het verstrekken van die informatie te beperken tot twee maanden vanaf de eerste dag van de arbeidsverhouding. Zo wordt tegemoetgekomen aan het element van beginsel 7, onder a, dat de informatie moet worden verstrekt "bij het begin van de arbeidsrelatie".

Beginsel 8: *Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers.* De sociale partners zijn krachtens artikel 154 VWEU geraadpleegd over de mogelijke reikwijdte van Uniemaatregelen om de richtlijn schriftelijke verklaringen te herzien en hun antwoorden werden in aanmerking genomen bij de ontwikkeling van het voorstel van de Commissie. Artikel 12 van de voorgestelde richtlijn voorziet in flexibiliteit voor de minimumvereisten van hoofdstuk III. Deze kunnen met name worden gewijzigd via collectieve overeenkomsten mits de door de voorgestelde richtlijn geboden algehele bescherming wordt gerespecteerd.

Andere initiatieven die bijdragen tot de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten zijn nauw verbonden met deze voorgestelde richtlijn en vullen haar aan, met name het wetgevingsvoorstel betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (COM(2017)253 final), de raadpleging van de sociale partners over toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (C(2017)2610 final en C(2017)7773 final) en een interpretatieve mededeling inzake arbeidstijd (C(2017)2601 final). Het voorstel voor een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers introduceert het recht voor werknemers met kinderen tot ten minste 12 jaar te verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden; de werkgevers moeten dan de verzoeken om flexibele werkregelingen beoordelen en erop reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers, en een weigering van een dergelijk verzoek rechtvaardigen. Werkgevers zouden ook verplicht zijn verzoeken om weer volgens het oorspronkelijk werkpatroon te gaan werken, te beoordelen en erop te reageren. De voorgestelde richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden zou daarop een aanvulling vormen door werknemers de mogelijkheid te bieden te verzoeken om een zekerdere vorm van werk, in plaats van een meer flexibele.

Tot slot is rekening gehouden met het voorstel voor herziening van de detacheringsrichtlijn (COM(2016) 128 final), met de voorstellen die zijn gedaan in het kader van het "vervoers- en mobiliteitspakket" van 31 mei 2017, met name met de voorgestelde specifieke regels voor de terbeschikkingstelling van bestuurders in de wegvervoersector (COM(2017) 278 final).

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

- **Rechtsgrondslag**

Het voorstel is gebaseerd op artikel 153, lid 2, onder b), VWEU, dat voorziet in de vaststelling van richtlijnen met minimumvoorschriften voor onder andere "arbeidsvoorwaarden" als bedoeld in artikel 153, lid 1, onder b), VWEU. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

- **Subsidiariteit**

Informatieplicht in verband met arbeidsvoorwaarden is op EU-niveau vastgesteld in Richtlijn 91/533/EEG. De Refit-evaluatie van de richtlijn heeft bevestigd dat er behoefte blijft aan EU-optreden op dit gebied, in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel. Er zijn wijzigingen nodig zijn om die richtlijn in overeenstemming te brengen met de ontwikkelingen die zich sinds de vaststelling van de richtlijn in 1991 op de arbeidsmarkt hebben voorgedaan en om de tekortkomingen aan te pakken die in de Refit-evaluatie aan het licht zijn gekomen.

De aanvullende materiële rechten van hoofdstuk III zijn gerechtvaardigd op EU-niveau: een optreden van de lidstaten alleen naar aanleiding van nieuwe en atypische vormen van werk zou niet noodzakelijk hetzelfde niveau van bescherming bieden in termen van transparantie en voorspelbaarheid en zou de verschillen tussen de lidstaten kunnen vergroten en aanleiding geven tot concurrentie op basis van sociale normen. Bedrijven zouden dan blijven concurreren op een ongelijk speelveld, wat de werking van de interne markt zou belemmeren.

De voorgestelde richtlijn is gebaseerd op een minimale harmonisatie van de systemen van de lidstaten die de bevoegdheden van de lidstaten om strengere normen vast te stellen eerbiedigt en de sociale partners de mogelijkheid biedt om bij collectieve overeenkomst variatie te brengen in de combinatie van materiële rechten en verplichtingen. Overeenkomstig artikel 153, lid 2, onder b), VWEU zal de richtlijn het optreden van de lidstaten ondersteunen en aanvullen via minimumvoorschriften die geleidelijk van toepassing zullen worden.

- **Evenredigheid**

Het evenredigheidsbeginsel wordt volledig in acht genomen: het toepassingsgebied van het voorstel beperkt zich tot het waarborgen dat werknemers consistente informatie ontvangen over hun arbeidsvoorwaarden en tot het waarborgen van de basisrechten van werknemers. Zonder die waarborg zou een neerwaartse spiraal op het gebied van sociale normen kunnen ontstaan. De voorgestelde richtlijn omvat maatregelen ter beperking van de lasten en ter bevordering van de naleving. Zoals aangegeven in de effectbeoordeling zijn de kosten redelijk en gerechtvaardigd in het licht van de grotere voordelen op lange termijn in termen van zekerdere werkgelegenheid, verhoogde productiviteit en vereenvoudigde procedures voor zowel werknemers als werkgevers, wat overeenkomt met de ruimere sociale ambities van de EU.

Het voorstel laat de lidstaten de mogelijkheid gunstigere normen voor werknemers te behouden of vast te stellen en rekening te houden met de specifieke kenmerken van hun nationale situatie; het laat ook ruimte voor wijzigingen in de samenstelling van de materiële rechten door middel van collectieve overeenkomsten. Het voorstel laat bijgevolg ruimte voor flexibiliteit ten aanzien van de keuze van de concrete uitvoeringsmaatregelen.

- **Keuze van het instrument**

In artikel 153, lid 2, onder b), in combinatie met artikel 153, lid 1, onder b), VWEU wordt uitdrukkelijk bepaald dat minimumvoorschriften voor arbeidsvoorwaarden die geleidelijk in de lidstaten van toepassing zullen worden, door middel van richtlijnen worden vastgesteld.

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

- **Evaluatie van bestaande wetgeving en controle van de resultaatgerichtheid ervan**

De Refit-evaluatie van de richtlijn schriftelijke verklaringen werd in april 2017 bekendgemaakt[17]. De conclusie luidde dat de richtlijn door alle belanghebbenden als **relevant** wordt beschouwd en dat de richtlijn in alle lidstaten en sectoren gemiddeld tot goed wordt **nageleefd**. De richtlijn is in grote mate **doeltreffend** in het bereiken van de doelstellingen. De doeltreffendheid zou kunnen worden verbeterd door het toepassingsgebied te herzien om er meer werknemers in op te nemen, ook degenen in nieuwe vormen van werk, door de termijn van twee maanden voor het verstrekken van informatie aan werknemers te verkorten en door de handhaving te verbeteren via de herziening van de mogelijkheden van beroep en sancties bij niet-naleving. Wat **efficiëntie** betreft, heeft de omzetting van de richtlijn de kosten voor ondernemingen blijkbaar niet aanzienlijk verhoogd. Op het vlak van externe **coherentie** is er ruimte voor verdere convergentie met de regels voor gedetacheerde werknemers, uitzendkrachten en stagiairs.

De evaluatie bevestigde verder dat de richtlijn een duidelijke **Europese meerwaarde** oplevert. Minimumnormen inzake informatie voor werknemers op EU-niveau zijn essentieel omdat zij de zekerheid vergroten voor zowel werkgevers als werknemers en een schadelijke "race naar de bodem" op het gebied van arbeidsvoorwaarden tussen de lidstaten vermijden. Zij vergroten ook de voorspelbaarheid voor bedrijven en bevorderen de mobiliteit van werknemers binnen de interne markt.

- **Raadpleging van belanghebbenden**

Van 26 januari tot en met 20 april 2016 heeft de Commissie een openbare raadpleging over de richtlijn schriftelijke verklaringen gehouden. Een samenvatting van de antwoorden is als bijlage aan de Refit-evaluatie gehecht.

De openbare raadpleging over het voorstel van de Commissie voor een Europese pijler van sociale rechten liep van maart tot december 2016. Zoals duidelijk uit die raadpleging is gebleken[18], is er een toenemende behoefte aan de vaststelling en toepassing van passende rechten voor vele werknemers in nieuwe en atypische vormen van arbeidsrelaties. Dergelijke contractuele regelingen scheppen mogelijkheden voor mensen om werk te vinden of te houden en de flexibiliteit die de regelingen bieden kan een persoonlijke keuze zijn. Als de regelgeving echter ontoereikend is, vallen veel werkende mensen door de mazen van de wetgeving, waardoor zij het slachtoffer kunnen worden van onduidelijke of oneerlijke praktijken en het moeilijk hebben hun rechten te doen gelden.

Overeenkomstig artikel 154 VWEU heeft de Commissie de **sociale partners** in twee fasen geraadpleegd over een mogelijke herziening van de richtlijn schriftelijke verklaringen.

De meningen van de sociale partners over de noodzaak van wetgevingsmaatregelen om Richtlijn 91/533/EEG te herzien waren verdeeld en er was geen consensus om rechtstreeks te onderhandelen over de sluiting van een overeenkomst op het niveau van de Unie.

In beide fasen waren de **vakbonden** voorstander van een verduidelijking en verbreding van het personele toepassingsgebied van de richtlijn, met name door uitsluitingen van het personele toepassingsgebied weg te nemen en criteria op te nemen om te bepalen of er sprake

[17] SWD(2017) 205 final.

[18] Zie de mededeling over de lancering (COM(2016) 127 final) en het verslag van de openbare raadpleging (SWD(2017) 206 final, blz. 18).

is van een arbeidsrelatie. Verder pleitten de vakbonden voor de opname van zelfstandigen in het toepassingsgebied van de richtlijn. Wat het informatiepakket betreft, waren de vakbonden het eens met de lijst van het raadplegingsdocument van de Commissie en pleitten zij voor verdere uitbreiding van het pakket. Zij vroegen dat schriftelijke verklaringen vóór de aanvang van het werk of onmiddellijk nadat de overeenkomst is ondertekend zouden worden verstrekt. Zij erkenden dat de toegang tot sancties en mogelijkheden van beroep moet worden verbeterd en vroegen daarom onder meer de invoering van een vermoeden van tewerkstelling als de werkgever nalaat een schriftelijke verklaring te verstrekken. Tot slot waren de vakbonden groot voorstander van nieuwe minimumrechten met als doel het verbeteren van de transparantie en de voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden. Zij verzochten echter om meer rechten dan in het tweede raadplegingsdocument werden gepresenteerd, waaronder een volledig verbod op soorten contractuele regelingen die de werknemers geen garantie bieden op een minimumaantal betaalde uren en het recht op een passende vergoeding.

In beide fasen waren de **werkgeversorganisaties** tegen de uitbreiding van het toepassingsgebied van de richtlijn en tegen de invoeging van een definitie van werknemer. Hun standpunt was gebaseerd op bezorgdheid in verband met flexibiliteit voor bedrijven en hun banenscheppend potentieel, en subsidiariteit. De meerderheid van de werkgevers was geen voorstander van wijziging van het informatiepakket, noch van de beperking van de termijn van twee maanden. Geen enkele werkgeversorganisatie onderschreef wijzigingen van het systeem van verhaal en sancties op EU-niveau. Met een zeer beperkt aantal uitzonderingen waren de werkgeversorganisaties tegen de opneming van nieuwe minimumrechten in een herziene richtlijn. Daarom verkozen zij geen standpunt te geven over de specifieke minimumrechten die in het raadplegingsdocument waren vermeld, met het argument dat dergelijke zaken onder de nationale bevoegdheid vallen en dat het niet nodig was, of zelfs in strijd met het subsidiariteitsbeginsel, dat de EU op deze gebieden maatregelen zou nemen.

- **Bijeenbrengen en gebruik van expertise**

De Commissie gunde een opdracht voor een analyse van de kosten en de baten van mogelijke EU-maatregelen in een herziene richtlijn. Zij heeft ook een aantal belangrijke analysebronnen en gegevens in verband met nieuw en atypisch werk opnieuw bekeken, met name de informatie die is verzameld door het Europees Parlement[19], de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound)[20], de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)[21] en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)[22].

- **Effectbeoordeling**

De effectbeoordeling werd op 29 november 2017 besproken met de Raad voor regelgevingstoetsing (RSB). De RSB heeft een positief advies uitgebracht met opmerkingen, die zijn behandeld door het toepassingsgebied, de keuzemogelijkheden en de verwachte

[19] Europees Parlement, Beleidsondersteunende afdeling A, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

[20] Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin

[21] *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Internationaal Arbeidsbureau – Genève: IAO. 2016.

[22] OESO *Employment Outlook* 2014, "Non-regular employment, job security and labour market divide".

voordelen van dit initiatief verder te verduidelijken en uit te leggen hoe potentiële onbedoelde gevolgen van het initiatief konden worden beperkt[23].

De in dit voorstel voorgestelde combinatie van maatregelen werd in de effectbeoordeling als de meest doeltreffende, efficiënte en coherente beoordeeld. Uit de kwantitatieve analyse van de voorkeurscombinatie van maatregelen blijkt dat de arbeids- en levensomstandigheden naar verwacht aanzienlijk zullen verbeteren. Ten minste 2-3 miljoen atypische werknemers zullen in het toepassingsgebied van de richtlijn vallen. Een betere voorspelbaarheid voor 4-7 miljoen werknemers zal een positief effect hebben op het evenwicht tussen werk en privéleven en op gezondheid. Ongeveer 14 miljoen werknemers kunnen om een nieuwe vorm van werk verzoeken. Dankzij een beperking op het gebruik van exclusiviteitsclausules kunnen 90 000 à 360 000 oproepwerkers aanvullend werk zoeken en 355 à 1 424 miljoen EUR per jaar extra verdienen. Het recht van werknemers op kosteloze verplichte opleiding zou worden bevestigd en werknemers zouden gemakkelijker toegang hebben tot mogelijkheden van beroep. De werkgevers zouden profiteren van duurzamere concurrentie, grotere rechtszekerheid en een algeheel verbeterde transparantie op de arbeidsmarkten. Voordelen voor werkgevers die niet in bedragen zijn uitgedrukt, omvatten een hogere retentie en trouw, betere arbeidsrelaties, minder klachten en rechtszaken en betere capaciteitsplanning. Al deze voordelen dragen bij tot een algemene verhoging van de productiviteit.

De verwachte kosten van de voorkeurscombinatie van opties voor de werkgevers zijn: de kosten voor het opstellen van een nieuwe of herziene schriftelijke verklaring zullen naar verwachting 18 à 153 EUR bedragen voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en 10 à 45 EUR voor grotere bedrijven. Bedrijven zullen ook eenmalige kosten hebben in verband met de aanpassingen aan de nieuwe richtlijn: gemiddeld 53 EUR voor een kmo en 39 EUR voor een groter bedrijf. De kosten voor het beantwoorden van verzoeken om een nieuwe vorm van werk zullen naar verwachting ongeveer gelijk zijn aan de kosten voor het opstellen van een nieuwe schriftelijke verklaring. De werkgevers voorzien ook een aantal beperkte indirecte kosten (juridisch advies, herziene werkplanningen, werktijd van de afdeling HR, informatie voor het personeel). Er zal enkel minimale flexibiliteit verloren gaan (d.w.z. voor een klein aandeel werkgevers dat uitgebreid gebruik maakt van de meest flexibele vormen van werk). De voorkeurscombinatie van opties houdt rekening met onbedoelde effecten en omvat risicobeperkende maatregelen. Er worden geen noemenswaardige geaggregeerde effecten op de lonen verwacht, maar een afname van onvolledige werkgelegenheid en exclusiviteitsclausules en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden zullen er waarschijnlijk voor zorgen dat mensen meer zullen verdienen. Er worden geen kosten verwacht voor de werknemers.

De concrete gevolgen per lidstaat hangen af van een aantal factoren, waaronder de omvang van de noodzakelijke wetgevingsaanpassingen, het voorkomen van atypische vormen van werk en de bredere sociaal-economische context. Algemeen genomen kunnen voordelen worden verwacht in de vorm van een vermindering van zwartwerk aangezien de voorgestelde maatregelen inspectie en handhaving zullen vergemakkelijken. Op het niveau van de EU vertegenwoordigt zwartwerk een waarde van naar schatting 40 à 120 miljoen EUR per jaar. Als dat zwartwerk naar de formele economie zou worden overgeheveld, zouden de voordelen kunnen oplopen tot 8 à 25 miljoen EUR per jaar, in de vorm van hogere belastinginkomsten en 4 à 24 miljoen EUR per jaar in de vorm van besparingen in de sociale zekerheid. Er kan ook een stijging van ongeveer 46 à 185 miljoen EUR per jaar aan belastinginkomsten bijkomen aangezien oproepwerkers aanvullend werk kunnen zoeken. Voordelen die niet in

[23] Zie bijlage I bij de effectbeoordeling.

bedragen zijn uitgedrukt, kunnen zijn: een grotere productiviteit, een beter aanpassingsvermogen van de werknemers, betere mobiliteit op de nationale arbeidsmarkten en in de hele EU en betere sociale samenhang. Een betere toegang tot mogelijkheden van beroep kan de consistentie in de toepassing van het rechtskader verbeteren. Er kunnen bescheiden eenmalige kosten voor omzetting en uitvoering worden verwacht omdat de rechtskaders van de lidstaten moeten worden aangepast.

- **Resultaatgerichtheid en vereenvoudiging**

Aangezien het een herziening van bestaande wetgeving betreft, heeft de Commissie de mogelijkheden bekeken om lasten te vereenvoudigen en te verminderen. Uit de analyse blijkt dat de uit de richtlijn voortvloeiende kosten gering zijn en het is niet bewezen dat goedkopere manieren beschikbaar zijn om met dezelfde doeltreffendheid dezelfde doelstellingen te bereiken. Er is echter nog ruimte voor verduidelijking en vergroting van de transparantie en juridische voorspelbaarheid van arbeidsovereenkomsten. De verduidelijking van het toepassingsgebied van de richtlijn zal het regelgevingskader gemakkelijker te begrijpen en beter voorspelbaar maken. In de richtlijn zijn ook concrete vereenvoudigingen opgenomen. Gezien de beperkte beschikbaarheid van gegevens zijn de vereenvoudigingen niet becijferd, maar uiteengezet in de toelichting. Om de lasten voor de werkgevers te beperken is er voor nieuwe verplichtingen een lichtere regeling voor kmo's vastgesteld op de volgende gebieden: verzoeken om over te gaan naar een andere vorm van werk, sjablonen en modellen voor schriftelijke verklaringen en het ter beschikking van de werkgevers stellen van informatie over nationale wetgeving en toepasselijke collectieve overeenkomsten in een toegankelijk formaat. Op basis van de effectbeoordeling zouden dergelijke beperkende maatregelen de kosten voor het opstellen van schriftelijke verklaringen met 30 tot 40 % verlagen.

- **Grondrechten**

De doelstellingen van dit voorstel stroken met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name met artikel 31 over rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden: "*Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden*".

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

Het voorstel vergt geen extra middelen uit de begroting van de Europese Unie.

5. OVERIGE ELEMENTEN

- **Regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage**

De lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk twee jaar na de vaststelling omzetten en de nationale omzettingsmaatregelen via de MNE-database aan de Commissie meedelen. Overeenkomstig artikel 153, lid 3, VWEU kunnen zij de sociale partners belasten met de omzetting door middel van collectieve overeenkomsten.

Om de doelmatigheid bij het bereiken van de algemene en specifieke doelstellingen van dit initiatief te beoordelen, heeft de Commissie centrale voortgangsindicatoren vastgesteld om toe te zien op de succesvolle uitvoering[24]. De Commissie zal deze indicatoren regelmatig

[24] De geselecteerde centrale indicatoren zijn hoofdzakelijk afkomstig van vergelijkende gegevensbronnen (Eurostat, OESO); als echter geen indicatoren voorhanden zijn, kan informatie aan nationale gegevens worden ontleend. De gedetailleerde lijst van indicatoren staat in de effectbeoordeling.

monitoren. Zij zullen als basis dienen voor de evaluatie van het initiatief en voor de verslaglegging over het effect van de richtlijn acht jaar na de inwerkingtreding ervan.

- **Artikelsgewijze toelichting**

Hoofdstuk I – Algemene bepalingen

Artikel 1 – Doel, onderwerp en toepassingsgebied

Volgens lid 3 kunnen de lidstaten ervoor opteren de richtlijn niet toe te passen op een arbeidsrelatie van maximaal acht uur per maand. Deze afwijking vervangt de bestaande uitsluitingsmogelijkheden van de personele werkingssfeer in artikel 1 van Richtlijn 91/533/EEG (arbeidsverhouding waarvan de totale duur niet langer is dan een maand en/of waarvan de wekelijkse arbeidstijd niet meer is dan acht uur en/of die incidenteel en/of van bijzondere aard is), die volgens de Refit-evaluatie inconsistent werden toegepast en een groeiend aantal werknemers uitsloten[25]. Lid 4 bepaalt dat, indien de werktijden niet vooraf zijn bepaald (bijvoorbeeld voor oproepwerk) die afwijking niet van toepassing is omdat de duur van het werk niet bekend is.

In lid 5 wordt de definitie van werkgever van artikel 2 aangevuld met de verduidelijking dat voor de voorgestelde richtlijn de functie van werkgever door meer dan een entiteit kan worden uitgeoefend. In het geval van een uitzendkracht, bijvoorbeeld, mag aan de informatievereisten van artikel 3 gedeeltelijk worden voldaan door het uitzendbureau en gedeeltelijk door de inlenende onderneming. Om onevenredig grote lasten voor particuliere huishoudens te vermijden, mogen de lidstaten ervan afzien het recht om een nieuwe vorm van werk te verzoeken en het recht op kosteloze verplichte opleiding toe te passen. Zij kunnen ervoor opteren gunstige aannames toe te passen in het geval van ontbrekende informatie met betrekking tot natuurlijke personen die huishoudelijk personeel in dienst hebben.

Richtlijn 2009/13/EG tot tenuitvoerlegging van de overeenkomst tussen de sociale partners betreffende het verdrag betreffende maritieme arbeid van 2006 en tot wijziging van Richtlijn 1999/63/EG, en Richtlijn (EU) 2017/159 tot uitvoering van de overeenkomst tussen de sociale partners betreffende het Verdrag betreffende werk in de visserijsector bevatten specifieke bepalingen over arbeidsovereenkomsten voor zeevarenden en vissers. Daarom verduidelijkt lid 7 van artikel 1 dat hoofdstuk II van de voorgestelde richtlijn van toepassing is zonder afbreuk te doen aan die richtlijnen.

Artikel 2 – Definities

In dit artikel zijn voor de toepassing van deze richtlijn criteria vastgelegd voor de definitie van de werknemersstatus. Deze criteria zijn gebaseerd op de rechtspraak van het Hof zoals ontwikkeld sinds zaak C-66/85, Lawrie-Blum, recentelijk aangehaald in zaak C-216/15, Ruhrlandklinik. Het is nodig dergelijke criteria vast te leggen gezien de bevindingen van de Refit-evaluatie, namelijk dat het toepassingsgebied van de richtlijn schriftelijke verklaringen van lidstaat tot lidstaat verschilt naargelang de interpretatie van de begrippen "werknemer", "arbeidsrelatie" en "arbeidsovereenkomst"[26] en dat een groeiend aantal werknemers met atypisch werk (zoals huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerknemers,

[25] SWD(2017) 205 final, blz. 25.
[26] SWD(2017) 205 final, blz. 21, 25 en voetnoot 50.

werknemers die werken op basis van een vouchersysteem en platformwerknemers) het risico loopt uitgesloten te worden. De voorgestelde richtlijn zou op die werknemers van toepassing zijn mits zij voldoen aan de hierboven vermelde criteria[27].

Hoofdstuk II – Informatie over de arbeidsrelatie

Artikel 3 – Informatieplicht

Deze bepaling actualiseert de minimale informatievereisten van artikel 2 van de richtlijn schriftelijke verklaringen, rekening houdend met de resultaten van de Refit-evaluatie[28] en de input van de sociale partners, door nieuwe elementen op te nemen in verband met:

- de duur en de voorwaarden van de proeftijd (artikel 3, lid 2, onder f);
- het recht op opleiding (artikel 3, lid 2, onder g);
- de regelingen voor overwerk en de beloning ervoor, in het licht van het arrest van het Hof in zaak C-350/99, Lange, dat stelt dat deze informatie deel uitmaakt van de "belangrijkste elementen van de arbeidsverhouding" waarover de werknemer in de schriftelijke verklaring moet worden ingelicht (artikel 3, lid 2, onder k);
- belangrijke informatie over de bepaling van variabele werkroosters om er rekening mee te houden dat dergelijke organisatie van het werk, zoals gelegenheidswerk, nulurencontracten of werk in de deeleconomie steeds vaker voorkomt (artikel 3, lid 2, onder l);
- informatie over het socialezekerheidstelsel of de socialezekerheidstelsels waaraan bijdragen worden betaald (artikel 3, lid 2, onder n).

Daarnaast zijn de informatievereisten in verband met de werkplek (artikel 3, lid 2, onder b) gemoderniseerd om vormen van werk zoals platformwerk mogelijk te maken, waarbij de werkplek niet door de werkgever wordt bepaald, en is de procedure voor beëindiging van de arbeidsrelatie (artikel 3, lid 2, onder i) opgenomen.

Artikel 4 — Tijdstip en wijze van informatie

Lid 1 vervangt de huidige maximale termijn van 2 maanden voor het verstrekken van een schriftelijke verklaring overeenkomstig artikel 3 van Richtlijn 91/533/EEG door de eerste dag van de arbeidsrelatie, overeenkomstig beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten als hierboven bedoeld. In dit lid wordt ook vastgesteld dat de verklaring elektronisch mag worden verstrekt.

Om de lasten voor werkgevers te verminderen en overeenkomstig de aanbevelingen van de Refit-evaluatie[29] moeten de lidstaten volgens de leden 2 en 3 sjablonen en modellen voor de schriftelijke verklaring opstellen en informatie over nationale wetten of bepalingen en collectieve overeenkomsten in een toegankelijk formaat ter beschikking stellen van de werkgevers.

Artikel 5 — Wijziging van de arbeidsrelatie

---

27 Zie ook de mededeling van de Commissie — Een Europese agenda voor de deeleconomie, COM(2016) 356 final, deel 2.4.

28 SWD(2017) 205 final, blz. 24.

29 SWD(2017) 205 final, blz. 29.

Deze bepaling actualiseert artikel 5 "Wijziging van gedeelten van de arbeidsovereenkomst of -verhouding" van Richtlijn 91/533/EEG en houdt in dat alle wijzigingen van de overeenkomstig artikel 3 van de voorgestelde richtlijn meegedeelde arbeidsvoorwaarden of van de overeenkomstig artikel 6 van de voorgestelde richtlijn meegedeelde informatie ten laatste de dag waarop zij in werking treden moeten worden meegedeeld, in plaats van ten laatste twee maanden daarna, zoals bepaald in de huidige richtlijn.

Artikel 6 — Aanvullende informatie voor naar het buitenland gedetacheerde of gezonden werknemers

Deze bepaling actualiseert artikel 4 "De in het buitenland werkende werknemer" van Richtlijn 91/533/EEG en stemt het af op de relevante bepalingen van Richtlijn 96/71/EG over gedetacheerde werknemers en de handhavingsrichtlijn 2014/67/EU. Om de lasten voor de werkgevers te beperken, zijn de in dit artikel uiteengezette verplichtingen enkel van toepassing als de periode van werk in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken, tenzij de lidstaten in specifieke andersluidende bepalingen voorzien. De informatie die wordt gegeven voor het eerste vertrek kan betrekking hebben op verscheidene gegroepeerde werkopdrachten en kan achteraf worden aangepast in geval van wijziging.

Hoofdstuk III — Minimumeisen inzake de arbeidsvoorwaarden

Artikel 7 — Maximale duur van de proeftijd

Deze bepaling stelt een maximale duur van zes maanden vast voor de proeftijd, tenzij een langere duur is gerechtvaardigd door de aard van het werk, zoals een leidinggevende functie, of wanneer dat in het belang van de werknemer is, bijvoorbeeld een verlenging na langdurige ziekte.

Deze bepaling weerspiegelt beginsel 5 d van de Europese pijler van sociale rechten: "5 d: Een proeftijd moet een redelijke tijdsduur hebben."

Artikel 8 – Meerdere banen

Dit artikel bepaalt dat werkgevers hun werknemers niet mogen verhinderen nog een baan uit te oefenen (zogenoemde exclusiviteits- of onverenigbaarheidsclausules), tenzij dit wordt gerechtvaardigd door gegronde redenen zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het vermijden van belangenconflicten.

Artikel 9 — Minimale voorspelbaarheid van het werk

Dit artikel bepaalt dat als werknemers een variabel werkrooster hebben waarbij de werkgever (en niet de werknemer) de werktijden bepaalt

a) de werkgever deze werknemers in kennis moet stellen van de perioden (dagen en uren) waarin zij kunnen worden verzocht te werken. Dat stelt de werknemers in staat de tijd buiten die referentiedagen/uren te besteden aan een andere baan, onderwijs of zorg. De werknemers kunnen ermee instemmen buiten de referentiedagen en -uren te werken, maar kunnen daartoe niet worden verplicht en mogen geen nadeel ondervinden als zij dat weigeren (zie artikel 16).

b) werknemers kunnen niet verplicht worden te werken als hun werkgever dat niet voldoende vooraf in de schriftelijke verklaring aankondigt. Zij kunnen ermee instemmen te werken maar

als zij weigeren, mogen zij daar geen nadeel van ondervinden (zie artikel 16). Wat wordt beschouwd als een redelijke termijn kan verschillen van sector tot sector.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing in gevallen waarin de werkgever een te vervullen taak opgeeft, maar de werknemer het tijdschema waarbinnen hij of zij de taak zal vervullen vrij kan bepalen.

Artikel 10 – Overgang naar een andere vorm van werk

Dit artikel stelt vast dat werknemers in staat zullen zijn om een zekerdere en meer voorspelbare vorm van werk te verzoeken, indien beschikbaar, bijvoorbeeld werknemers die naar een voltijdse en/of vaste betrekking willen overgaan, naar een arbeidsovereenkomst waarin meer betaalde uren zijn gewaarborgd of naar een minder variabel werkrooster. De werkgevers moeten schriftelijk antwoorden.

De termijn voor het antwoord van de werkgever is drie maanden voor natuurlijke personen, kleine, middelgrote en micro-ondernemingen en een maand voor grotere ondernemingen. Zo wordt de last voor kleinere ondernemingen beperkt omdat zij misschien niet dezelfde toegang hebben tot specifieke diensten voor personeelsbeheer. Het antwoord op opeenvolgende verzoeken van dezelfde werknemer aan een werkgever die een natuurlijke persoon of een kleine, middelgrote of micro-onderneming is, kan mondeling gebeuren als de rechtvaardiging voor het antwoord ongewijzigd blijft.

Deze bepaling weerspiegelt beginsel 5a van de Europese pijler van sociale rechten: "De overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur wordt bevorderd."

Artikel 11 – Opleiding

Deze bepaling zorgt ervoor dat werkgevers hun werknemers de opleiding verstrekken om hun taken uit te voeren die zij hun krachtens de Uniewetgeving, nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten moeten verstrekken, zonder de kosten voor die opleiding aan de werknemers aan te rekenen.

Hoofdstuk IV — Collectieve overeenkomsten

Artikel 12 — Collectieve overeenkomsten

Deze bepaling staat afwijkingen van de minimumnormen van de artikelen 7 tot en met 11 toe (d.w.z. de materiële rechten, maar niet het informatiepakket) door middel van collectieve overeenkomsten tussen de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. Het algemene niveau van bescherming van de werknemers mag niet lager zijn dan bedoeld in de artikelen 7 tot en met 11 samen.

Hoofdstuk V – Horizontale bepalingen

Artikel 13 – Naleving

Deze bepaling, samen met de artikelen 16 tot en met 18, volgt dezelfde aanpak als de medewetgever in Richtlijn 2006/54/EG, Richtlijn 2000/43/EG en Richtlijn 2000/78/EG.

Artikel 13 verplicht de lidstaten te zorgen voor de noodzakelijke wijzigingen van individuele of collectieve overeenkomsten, interne regels van ondernemingen en andere regelingen zodat

deze worden afgestemd op de bepalingen van de voorgestelde richtlijn. Deze verplichting betreft geen wijzigingen van de minimumnormen zoals uiteengezet in de artikelen 7 tot en met 11, die zijn vastgesteld in overeenstemming met artikel 12.

Artikel 14 — Wettelijk vermoeden en mechanisme voor snelle afwikkeling

Dit artikel voorziet in twee alternatieve verhaalmogelijkheden wanneer bepaalde of alle in artikel 3 bedoelde informatie niet wordt verstrekt, op basis van bestaande goede praktijken in de lidstaten, namelijk

- het gebruik van gunstige aannames in verhouding tot de ontbrekende informatie, waaronder ten minste een vermoeden van een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd als geen informatie is verstrekt over de duur van de arbeidsrelatie, het vermoeden van een voltijdse betrekking als geen informatie is verstrekt over de gewaarborgde betaalde uren en een vermoeden van afwezigheid van een proeftijd als geen informatie is verstrekt over het bestaan en de duur van een proeftijd; of
- toegang tot een administratieve procedure waarbij een bevoegde instantie (mogelijk een bestaand orgaan zoals de arbeidsinspectie of een rechterlijke instantie) bevoegd is de feiten van de zaak vast te stellen, de werkgever te bevelen de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete op te leggen indien dit niet gebeurt.

Deze bepaling pakt tekortkomingen in de bestaande mechanismen aan, die zijn geïdentificeerd in de Refit-evaluatie. Daaruit werd geconcludeerd dat mogelijkheden tot beroep op basis van schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die zijn gebaseerd op andere vormen van straf zoals forfaitaire bedragen[30].

Om formele beroepsprocedures te vermijden in situaties waarbij onjuiste of ontbrekende informatie gemakkelijk kan worden gecorrigeerd of aangevuld, moet elke niet-vermelding van gegevens eerst worden gemeld aan de werkgever, die 15 dagen heeft om de ontbrekende gegevens te verstrekken.

Artikel 15 – Recht op verhaal

Deze bepaling stelt het beginsel vast dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat de nationale rechtsstelsels voorzien in toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal, en in voorkomend geval, schadevergoeding voor inbreuken op de rechten krachtens de voorgestelde richtlijn. Deze bepaling weerspiegelt beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten.

Artikel 16 – Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

Deze bepaling verplicht de lidstaten aan werknemers die een klacht indienen over inbreuken op de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen, het adequate niveau van juridische bescherming te bieden tegen nadelige behandeling of gevolgen door toedoen van de werkgever.

Artikel 17 – Ontslagbescherming en bewijslast

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

Als een werknemer van mening is dat hij of zij is ontslagen of gelijkaardig nadeel ondervindt (zoals een oproepwerker aan wie niet langer werk wordt toegewezen) omdat hij of zij gebruikmaakt van de rechten krachtens deze richtlijn of deze aanwendt, en feiten kan aanbrengen die deze stelling onderbouwen, rust volgens deze bepaling op de werkgever de last om aan te tonen dat het ontslag of de vermeende nadelige behandeling het gevolg was van andere objectieve redenen.

Artikel 18 – Sancties

Deze bepaling verplicht de lidstaten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen en te waarborgen dat die sancties worden toegepast.

Hoofdstuk VI – Slotbepalingen

Artikel 19 – Gunstigere bepalingen

Deze standaardbepaling laat de lidstaten toe in een hoger niveau van bescherming te voorzien dan het door de richtlijn gewaarborgde niveau en voorkomt het gebruik ervan om op deze gebieden de bestaande normen te verlagen.

Artikel 20 – Uitvoering

In deze bepaling is de maximumtermijn vastgesteld waarover de lidstaten beschikken om de richtlijn in nationaal recht om te zetten en de teksten in kwestie aan de Commissie mee te delen. Deze termijn bedraagt twee jaar na de datum van inwerkingtreding. Bovendien wordt in deze bepaling benadrukt dat de lidstaten overeenkomstig artikel 153, lid 3, VWEU de sociale partners, indien die daarom verzoeken, kunnen belasten met de uitvoering van de richtlijn, mits de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 21 – Overgangsbepalingen

Dit artikel voorziet in de overgang tussen Richtlijn 91/533/EEG en de inwerkingtreding van de voorgestelde richtlijn.

Artikel 22 – Evaluatie door de Commissie

Deze standaardbepaling stelt dat de Commissie een verslag over de toepassing van deze richtlijn moet voorleggen aan de medewetgever, met inbegrip van een beoordeling van de noodzaak de richtlijn te herzien en te actualiseren.

Artikel 23 – Intrekking

In deze bepaling wordt vastgesteld op welke datum Richtlijn 91/533/EEG wordt ingetrokken; eveneens wordt gespecificeerd dat alle verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de nieuwe richtlijn.

Artikel 24 – Inwerkingtreding en artikel 25 – Adressaten

Volgens deze standaardbepalingen treedt de richtlijn in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie* en is zij gericht tot de lidstaten.

2017/0355 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 1, onder b), en lid 2, onder b),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[1],

Gezien het advies van het Comité van de Regio's[2],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

(2) Beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd, bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd, en dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen. Beginsel 5 van de pijler bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, dat een proeftijd een redelijke tijdsduur moet hebben en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd.

(3) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG van de Raad[3] hebben de arbeidsmarkten ingrijpende veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe

[1] PB C […] van […], blz. […].

[2] PB C […] van […], blz. […].

[3] Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

vormen van werk. Die hebben bijgedragen aan de groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt. Nieuwe vormen van werk zijn vaak niet zo regelmatig en stabiel als traditionele arbeidsrelaties en leiden tot een geringere voorspelbaarheid voor de betrokken werknemers, waardoor zij onzekerheid creëren omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming. In die veranderende arbeidswereld is het dus steeds belangrijker voor werknemers om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden, en dat moet schriftelijk en tijdig gebeuren. Om de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk op een adequate manier op te vangen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen om de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt te bewaren.

(4) Uit hoofde van Richtlijn 91/533/EEG heeft de meerderheid van de werknemers in de Unie het recht schriftelijke informatie te ontvangen over hun arbeidsvoorwaarden. Niet alle werknemers in de Unie vallen echter onder Richtlijn 91/533/EEG. Er zijn bovendien leemten ontstaan voor nieuwe vormen van werk die zijn gecreëerd als gevolg van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sinds 1991.

(5) Daarom moeten op het niveau van de Unie minimumvereisten worden vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en in verband met de arbeidsvoorwaarden die gelden voor elke werknemer om voor alle werknemers in de Unie een passende mate van transparantie en voorspelbaarheid wat betreft hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen.

(6) Overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag heeft de Commissie in twee fasen een raadpleging van de sociale partners georganiseerd over de verbetering van het toepassingsgebied en de doeltreffendheid van Richtlijn 91/533/EEG en de verruiming van de doelstellingen ervan om nieuwe rechten van werknemers toe te voegen. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om onderhandelingen over deze aangelegenheden aan te knopen. De resultaten van de openbare raadplegingen die werden gehouden om de standpunten van diverse belanghebbenden en burgers te verzamelen, bevestigden echter dat het belangrijk is op dit gebied op het niveau van de Unie op te treden door het huidige rechtskader te moderniseren en aan te passen.

(7) Om de doeltreffendheid te waarborgen van de rechten waarin de wetgeving van de Unie voorziet, moet het personele toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG worden geactualiseerd. In zijn vaste rechtspraak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie criteria vastgesteld om de status van werknemer te bepalen[4]. Die criteria zijn geschikt voor het afbakenen van het personele toepassingsgebied van deze richtlijn. De definitie van werknemer in artikel 2, lid 1, is op deze criteria gebaseerd. Zij waarborgen een gelijkvormige uitvoering van het personele toepassingsgebied van de richtlijn en laten het tegelijkertijd aan nationale autoriteiten en rechterlijke instanties over deze definitie op specifieke situaties toe te passen. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria zullen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerknemers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerknemers, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.

[4] Arresten van 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, Zaak 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, Zaak C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, Zaak C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, Zaak C-413/13 en 17 november 2016, Ruhrlandklinik, Zaak C-216/15.

(8) Aangezien steeds meer werknemers zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG op basis van afwijkingen door de lidstaten uit hoofde van artikel 1 van die richtlijn, moeten die afwijkingen worden vervangen door een mogelijkheid voor de lidstaten om de bepalingen van de richtlijn niet toe te passen op een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of minder in een referentieperiode van een maand. Die afwijking heeft geen invloed op de definitie van werknemer van artikel 2, lid 1.

(9) Door de onvoorspelbaarheid van oproepwerk zoals werk met nulurencontracten mag de afwijking van acht uur per maand niet worden gebruikt voor arbeidsrelaties waarin vóór de aanvang van het werk geen gewaarborgde hoeveelheid betaald werk is bepaald.

(10) Meerdere verschillende natuurlijke of rechtspersonen kunnen in de praktijk de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever uitvoeren. De lidstaten moeten de vrijheid behouden om preciezer te bepalen welke persoon of personen geheel of gedeeltelijk verantwoordelijk wordt/worden geacht voor de uitvoering van de verplichtingen krachtens deze richtlijn voor werkgevers, zolang aan alle verplichtingen wordt voldaan. De lidstaten moeten ook kunnen besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om specifieke regels vast te stellen om personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel uit te sluiten van de verplichtingen om een verzoek om een ander soort werk te overwegen en erop te antwoorden, om kosteloze opleiding te verstrekken en om mogelijkheden van verhaal in te stellen op basis van gunstige aannames in het geval van ontbrekende informatie in de schriftelijke verklaring.

(11) Richtlijn 91/533/EEG heeft een minimumlijst ingevoerd van essentiële elementen waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Het is nodig die lijst aan te passen om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk.

(12) De informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad[5] en moet informatie omvatten over pauzes, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en de hoeveelheid betaalde vakantie.

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

(14) Als het door de aard van het werk niet mogelijk is een vast werkrooster aan te geven, moeten de werknemers worden geïnformeerd over de manier waarop hun werkrooster zal worden bepaald, waaronder de tijden waarop zij kunnen worden verzocht te werken en de minimale termijn waarbinnen zij vooraf moeten worden ingelicht.

---

[5] Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

(15) De informatie over socialezekerheidsstelsels moet indien relevant het volgende omvatten: uitkeringen bij ziekte, moederschap en gelijkwaardig, ouderschap, vaderschap, invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en overlevingspensioen of gezinstoeslagen. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet indien relevant de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 98/49/EG van de Raad[6] en Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad[7].

(16) Werknemers moeten het recht hebben bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk te worden geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Daarom moet de desbetreffende informatie hen ten laatste op de eerste dag van hun dienstverband bereiken.

(17) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke rechtskader. Deze sjablonen kunnen op sectoraal of lokaal niveau door de nationale autoriteiten en de sociale partners verder worden ontwikkeld.

(18) Werknemers die naar het buitenland worden gedetacheerd of gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen, zoals in het internationale wegvervoer, kan die informatie worden gebundeld voor verscheidene opdrachten voor het eerste vertrek en vervolgens worden aangepast in geval van veranderingen. Als de werknemers gedetacheerde werknemers zijn overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad[8], dan moeten zij ook op de hoogte worden gesteld van de centrale nationale website die door de lidstaat van ontvangst is ontwikkeld, waar zij de relevante informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden die op hun situatie van toepassing zijn. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn deze verplichtingen van toepassing als de periode van werk in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken.

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen begeleiden met advies en opleiding. Dergelijke perioden kunnen gepaard gaan met een beperkte bescherming tegen ontslag. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Daarom moeten proeftijden een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten. Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd. Proeftijden mogen langer zijn dan zes maanden als dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk (zoals voor leidinggevende functies) en als het in het belang van de

---

6 Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46).

7 Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 1).

8 Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

werknemer is, zoals in het geval van langdurige ziekte of in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vaste banen, met name voor jonge werknemers.

(20) De werkgevers mogen hun werknemers niet verbieden buiten hun werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken, binnen de grenzen die zijn vastgesteld in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad[9]. Onverenigbaarheidsclausules, opgevat als een beperking om te werken voor specifieke categorieën werkgevers, kunnen noodzakelijk zijn om objectieve redenen, zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het voorkomen van belangenconflicten.

(21) Werknemers met een overwegend variabel werkrooster moeten kunnen rekenen op een minimale voorspelbaarheid als hun werkrooster grotendeels door de werkgever wordt bepaald, zij het rechtstreeks (bijvoorbeeld door de toewijzing van werkopdrachten) of onrechtstreeks (bijvoorbeeld door van de werknemer te verlangen dat hij of zij antwoordt op verzoeken van cliënten).

(22) Bij het begin van de arbeidsrelatie moeten schriftelijk referentiedagen en -uren (tijdvakken waarin op verzoek van de werkgever kan worden gewerkt) worden vastgelegd.

(23) Een ander essentieel onderdeel van de voorspelbaarheid van werk in arbeidsrelaties met variabele of voornamelijk door de werkgever bepaalde werkroosters is een redelijke minimale termijn vooraf, namelijk de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de opdracht van start gaat. De lengte van de minimale termijn vooraf kan variëren naar gelang van de behoeften van de sector en waarborgt adequate bescherming van de werknemers. Deze bepaling doet geen afbreuk aan Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad[10].

(24) Werknemers moeten de mogelijkheid hebben een opdracht te weigeren als die buiten de referentiedagen en -uren valt of niet binnen de minimale termijn vooraf is aangekondigd, zonder dat die weigering ongunstige gevolgen voor hen heeft. Werknemers moeten ook de mogelijkheid hebben om de opdracht te aanvaarden als zij dat wensen.

(25) Als werknemers de mogelijkheid hebben voltijdse of vaste arbeidsovereenkomsten te bieden aan werknemers met atypisch werk, dan moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd. Werknemers moeten kunnen verzoeken om beter voorspelbare en zekerdere vormen van werk, indien beschikbaar, en moeten een geschreven antwoord van de werkgever krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en van de werknemer.

(26) Als werkgevers bij wet of collectieve overeenkomst verplicht zijn hun werknemers van opleiding te voorzien voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkelijk wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon.

---

9 Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

10 Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

(27) De sociale partners kunnen oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven dan de minimumnormen van hoofdstuk III van deze richtlijn. De lidstaten moeten daarom de mogelijkheid hebben de sociale partners toe te laten collectieve overeenkomsten af te sluiten die de bepalingen van dat hoofdstuk wijzigen, zolang het algemene niveau van bescherming van de werknemers niet wordt verlaagd.

(28) Uit de raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten is gebleken dat de handhaving van het arbeidsrecht van de Unie moet worden versterkt om de doeltreffendheid ervan te waarborgen. De Refit-evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG[11] heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van de richtlijn kunnen verbeteren. Zij toonde aan dat mogelijkheden tot beroep die uitsluitend gebaseerd zijn op schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die ook voorzien in sancties (zoals forfaitaire bedragen of verlies van vergunningen) voor werkgevers die geen schriftelijke verklaringen verstrekken. Zij toonde ook aan dat werknemers zelden verhaal zoeken tijdens de arbeidsrelatie, wat het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring (namelijk ervoor zorgen dat werknemers op de hoogte worden gebracht van de belangrijkste elementen van hun arbeidsrelatie) voorbijschiet. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te voeren die het gebruik waarborgen van hetzij gunstige aannames als geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie, hetzij van een administratieve procedure waarbij de werkgever kan worden verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete krijgt opgelegd als hij dat niet doet. Die mogelijkheid tot beroep moet gebaseerd zijn op een procedure waarbij aan de werkgever wordt meegedeeld dat er informatie ontbreekt en dat hij 15 dagen heeft om de volledige en juiste informatie te verstrekken.

(29) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG is een uitgebreid systeem van handhavingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie vastgesteld, met name op het gebied van non-discriminatie en gelijke kansen. Elementen daarvan moeten worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat werknemers toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal, waarbij een passende schadevergoeding is inbegrepen. Dit weerspiegelt beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten.

(30) Gezien het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten werknemers dergelijke bescherming kunnen blijven genieten, ook na beëindiging van de arbeidsrelatie die aanleiding heeft gegeven tot een vermeende schending van de rechten van de werknemer krachtens deze richtlijn.

(31) De doeltreffende uitvoering van deze richtlijn vereist een adequate gerechtelijke en administratieve bescherming tegen nadelige behandeling als reactie op een poging om de rechten krachtens deze richtlijn uit te oefenen, op een klacht tegen de werkgever of op een juridische of administratieve procedure met het doel de naleving van deze richtlijn af te dwingen.

(32) Werknemers die gebruikmaken van de rechten krachtens deze richtlijn, moeten worden beschermd tegen ontslag of gelijkaardig nadeel (zoals een oproepwerker aan wie niet langer werk wordt toegewezen) of tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het feit dat zij van dergelijke rechten wilden gebruikmaken. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen of een gelijkaardig nadeel hebben ondervonden, moeten de werknemers en

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

de bevoegde instanties de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag of de gelijkaardige maatregel.

(33) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen of maatregelen met een soortgelijk effect hebben ondergaan omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun rechten krachtens deze richtlijn, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op grond daarvan.

(34) De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.

(35) Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, en derhalve wegens de noodzaak gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

(36) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstigere bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande nationale of Unie-wetgeving op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

(37) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingswetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten, en de resultaten van die beoordeling bekend te maken.

(38) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

(39) Gezien de aanzienlijke wijzigingen die door deze richtlijn worden ingevoerd op het niveau van het doel, het toepassingsgebied en de inhoud is het niet passend Richtlijn 91/533/EEG te wijzigen. Richtlijn 91/533/EEG moet derhalve worden ingetrokken.

(40) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van 28 september 2011 van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken[12] hebben de lidstaten zich ertoe verbonden in verantwoorde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale

[12] PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van die stukken gerechtvaardigd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Doel, onderwerp en toepassingsgebied

1. Het doel van deze richtlijn is de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door zekerdere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.

2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie.

3. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van deze richtlijn niet toe te passen op werknemers met een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of minder in een referentieperiode van één maand. De gewerkte tijd bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om te komen tot het totaal van acht uur.

4. Lid 3 is niet van toepassing op een arbeidsrelatie waarbij geen gewaarborgde hoeveelheid betaald werk is bepaald vóór de aanvang van het werk.

5. De lidstaten kunnen bepalen welke personen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen voor werkgevers, mits aan al deze verplichtingen wordt voldaan. Zij mogen ook besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG onverlet.

6. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 10 en 11 en artikel 14, onder a), niet toe te passen op natuurlijke personen die deel uitmaken van een huishouden en die werken in dat huishouden.

7. Hoofdstuk II van deze richtlijn is van toepassing op zeevarenden en vissers zonder afbreuk te doen aan respectievelijk Richtlijn 2009/13/EG van de Raad en Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

   a) "werknemer": een natuurlijke persoon die gedurende een bepaalde periode tegen beloning prestaties verricht voor en onder gezag van een ander;

   b) "werkgever": een of meer natuurlijke of rechtspersoon/personen die direct of onrechtstreeks partij is/zijn bij een arbeidsrelatie met een werknemer;

c) "arbeidsrelatie": de werkrelatie tussen werknemers en werkgevers zoals hierboven omschreven;

d) "werkrooster": het rooster waarin de uren en dagen zijn bepaald waarop de uitvoering van het werk begint en eindigt;

e) "referentiedagen en -uren": tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt op verzoek van de werkgever.

2. Binnen het kader van deze richtlijn hebben de termen "micro-onderneming", "kleine onderneming" en "middelgrote onderneming" dezelfde betekenis als in de aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen[13] of als in een latere handeling tot intrekking van die aanbeveling.

Hoofdstuk II

Informatie over de arbeidsrelatie

Artikel 3

Informatieplicht

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie.

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat:

a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

b) de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn of haar arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn of haar arbeidsplaats te bepalen, alsmede de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;

c) i) de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer; of

ii) de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;

d) de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan;

f) de duur en voorwaarden van de proeftijd, indien van toepassing;

g) recht op opleiding door de werkgever;

h) de duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;

[13] PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.

i) de procedure, met inbegrip van de duur van de opzegtermijn, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijn op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijn wordt vastgesteld;

j) het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

k) indien het werkrooster geheel of grotendeels niet variabel is, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met overwerk en de beloning daarvoor;

l) indien het werkrooster geheel of grotendeels variabel is, het beginsel dat het werkrooster variabel is, het aantal gewaarborgde betaalde uren, de beloning van arbeid verricht naast de gewaarborgde uren en, indien het werkrooster geheel of grotendeels door de werkgever wordt bepaald:

   i) de referentiedagen en -uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;

   ii) de minimale termijn waarbinnen de werknemer vóór de aanvang van een opdracht in kennis moet worden gesteld;

m) collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer; indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, de vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn;

n) de socialezekerheidsinstelling(en) die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt/ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid door de werkgever.

3. Informatie over de in lid 2, onder f) tot en met k) en n), bedoelde gegevens kan waar nodig worden verstrekt door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

Artikel 4

Tijdstip en wijze van informatie

1. De informatie over de in artikel 3, lid 2, bedoelde gegevens wordt ten laatste op de eerste dag van de arbeidsrelatie aan de individuele werknemer verstrekt in de vorm van een document. Dat document kan worden verstrekt en verstuurd langs elektronische weg mits het gemakkelijk toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt.

2. De lidstaten ontwikkelen sjablonen en modellen voor het in lid 1 bedoelde document en stellen deze ter beschikking van werknemers en werkgevers, onder meer op een centrale officiële nationale website en via andere geschikte kanalen.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de voor het toepasselijke rechtskader geldende collectieve overeenkomsten die door de werkgevers moet worden meegedeeld, algemeen en

gratis beschikbaar wordt gesteld op een duidelijke, transparante, alomvattende en gemakkelijk toegankelijke manier, op afstand en langs elektronische weg, waaronder via bestaande webportalen voor EU-burgers en bedrijven.

Artikel 5

Wijziging van de arbeidsrelatie

De lidstaten zorgen ervoor dat elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 3, lid 2, en de aanvullende informatie van artikel 6 voor naar het buitenland gedetacheerde of gezonden werknemers zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer wordt verstrekt in de vorm van een document en uiterlijk op de dag waarop de verklaring van kracht wordt.

Artikel 6

Aanvullende informatie voor naar het buitenland gedetacheerde of gezonden werknemers

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die moeten werken in een andere lidstaat of derde land dan de lidstaat waar zij gewoonlijk werken, vóór hun vertrek het document als bedoeld in artikel 4, lid 1, ontvangen en dat dit document ten minste de volgende aanvullende gegevens bevat:

   a) het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de duur ervan;

   b) de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;

   c) in voorkomend geval, de voordelen in geld en in natura die aan het werk in het buitenland verbonden zijn; die omvatten in het geval van gedetacheerde werknemers die onder Richtlijn 96/71/EG vallen alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

   d) in voorkomend geval, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer naar zijn of haar land geregeld is.

2. Indien de werknemer die naar het buitenland wordt gezonden een gedetacheerd werknemer is op wie Richtlijn 96/71/EG van toepassing is, dan zorgen de lidstaten ervoor dat hij of zij bovendien in kennis wordt gesteld van:

   a) het loon waarop de werknemer recht heeft in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving van de ontvangende lidstaat;

   b) de link naar de nationale website(s) die door de ontvangende lidstaat /lidstaten uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU is (zijn) ontwikkeld.

3. De informatie over de in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens mag in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

4. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt.

Hoofdstuk III

Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden

Artikel 7

Maximale duur van de proeftijd

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt, die periode niet meer bedraagt dan zes maanden, met inbegrip van een eventuele verlenging.
2. De lidstaten kunnen voorzien in een langere proeftijd wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk of wanneer dat in het belang van de werknemer is.

Artikel 8

Meerdere banen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever zijn werknemers niet verbiedt buiten het werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken.
2. De werkgevers mogen wel voorwaarden van onverenigbaarheid vastleggen wanneer dergelijke beperkingen worden gerechtvaardigd door gegronde redenen zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het vermijden van belangenconflicten.

Artikel 9

Minimale voorspelbaarheid van het werk

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer het werkrooster van een werknemer geheel of grotendeels variabel is en volledig of grotendeels door de werkgever wordt bepaald, de werknemer enkel door de werkgever mag worden verplicht te werken:

a) als het werk wordt verricht binnen de vooraf bepaalde referentiedagen en -uren, die bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk zijn vastgelegd overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), i), en

b) als de werknemer met een redelijke termijn vooraf door zijn of haar werkgever in kennis wordt gesteld van een taak overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), ii).

Artikel 10

Overgang naar een andere vorm van werk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kunnen verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar.

2. De werkgever geeft binnen een maand na het verzoek schriftelijk antwoord. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro-ondernemingen mogen de lidstaten voorzien in een verlenging van die termijn tot maximaal drie maanden en een mondeling antwoord op opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer als de rechtvaardiging voor het antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

Artikel 11

Opleiding

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht, nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers van opleiding te voorzien om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers.

Hoofdstuk IV

Collectieve overeenkomsten

Artikel 12

Collectieve overeenkomsten

De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationaal recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten te sluiten, die de algemene bescherming van werknemers respecteren en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van die bedoeld in de artikelen 7 tot en met 11.

Hoofdstuk V

Horizontale bepalingen

Artikel 13

Naleving

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat bepalingen die in strijd zijn met deze richtlijn in individuele of collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en andere afspraken, nietig worden verklaard of worden gewijzigd om ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze richtlijn.

Artikel 14

Wettelijk vermoeden en mechanisme voor snelle afwikkeling

De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, artikel 5 of artikel 6 heeft ontvangen en de werkgever dat verzuim niet binnen 15 dagen na de kennisgeving ervan heeft rechtgezet, een van de volgende systemen wordt toegepast:

a) de werknemer geniet gunstige aannames die door de lidstaat worden gedefinieerd. Indien de verstrekte informatie niet de gegevens als bedoeld in artikel 3, lid 2, onder e), f), k) of l), omvat, bevatten de gunstige aannames respectievelijk een vermoeden dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode of dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft. De werkgevers hebben de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen; of

b) de werknemer heeft de mogelijkheid tijdig een klacht in te dienen bij de bevoegde instantie. Als de bevoegde instantie van oordeel is dat de klacht gerechtvaardigd is, beveelt zij de betrokken werkgever(s) de ontbrekende informatie te verstrekken. Als de werkgever de ontbrekende informatie niet binnen 15 dagen na ontvangst van het bevel verstrekt, heeft de instantie de mogelijkheid een passende administratieve sanctie op te leggen, zelfs wanneer de arbeidsrelatie is geëindigd. De werkgevers hebben de mogelijkheid een bezwaarschrift in te dienen tegen het besluit tot oplegging van de sanctie. De lidstaten kunnen bestaande organen aanwijzen als bevoegde instanties.

Artikel 15

Recht op verhaal

De lidstaten zorgen ervoor dat de werknemers, ook degenen wier arbeidsrelatie is geëindigd, toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal, met inbegrip van een passende schadevergoeding in geval van inbreuken op de rechten krachtens deze richtlijn.

Artikel 16

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht tegen de werkgever of op een procedure om de rechten krachtens deze richtlijn te doen naleven.

Artikel 17

Ontslagbescherming en bewijslast

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond van

het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, te verbieden.

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen voor het ontslag of de soortgelijke maatregel. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk.

3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 2 bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat hun ontslag of soortgelijke maatregel het gevolg was van in lid 1 bedoelde redenen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere redenen.

4. Lid 3 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

5. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaat anders bepaalt.

Artikel 18

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij kunnen de vorm van een geldboete aannemen. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

Hoofdstuk VI

Slotbepalingen

Artikel 19

Gunstigere bepalingen

1. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.

2. Deze richtlijn belet de lidstaten niet om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen respectievelijk in te voeren, dan wel de toepassing op de werknemers van gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan.

3. Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend onverlet.

Artikel 20

Uitvoering

1. De lidstaten nemen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aan om uiterlijk op [entry into force date + 2 years] aan deze richtlijn te voldoen, of zorgen er uiterlijk op deze datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren; de lidstaten treffen tevens de nodige maatregelen om te allen tijde de bij deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen.

Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 21

Overgangsregelingen

De rechten en verplichtingen krachtens deze richtlijn zijn van toepassing op bestaande arbeidsrelaties vanaf [entry into force date + 2 years]. Echter, de werkgevers verstrekken de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, en de artikelen 5 en 6 of vullen deze enkel aan op verzoek van een werknemer. De afwezigheid van een dergelijk verzoek kan niet tot gevolg hebben dat de werknemers van de minimumrechten van deze richtlijn worden uitgesloten.

Artikel 22

Evaluatie door de Commissie

Uiterlijk op [entry into force date + 8 years] onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine en middelgrote ondernemingen, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen.

Artikel 23

Intrekking

Richtlijn 91/533/EEG wordt ingetrokken met ingang van [entry into force date + 2 years]. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn.

Artikel 24

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 25

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement *Voor de Raad*