



Brussel, 14 juni 2018
(OR. en)

10054/18

**Interinstitutioneel dossier:
2017/0355 (COD)**

**SOC 405
EMPL 327
DIGIT 130
CODEC 1055**

VERSLAG

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers
aan:	de Raad
nr. vorig doc.:	9830/18
Nr. Comdoc.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Betreft:	Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie - Algemene oriëntatie

I. INLEIDING

Op 21 december 2017 heeft de Commissie een voorstel ingediend voor een richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden ter herziening en intrekking van Richtlijn 91/533/EEG betreffende het recht van de werknemer om schriftelijk geïnformeerd te worden over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie ("richtlijn schriftelijke verklaringen"). Het voorstel bevat een verplichting om werknemers in te lichten over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie en legt een aantal basisrechten voor werknemers vast om de uitdagingen het hoofd te bieden die sinds 1991 door ontwikkelingen van de arbeidsmarkt zijn gerezen. De wijzigingen en nieuwe elementen van het voorstel moeten worden gezien in het licht van de toenemende flexibiliteit van de arbeidsmarkt, en meer bepaald van het groeiend aantal soorten atypisch werk. Dit initiatief is een van de maatregelen van de Commissie naar aanleiding van de afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten.

Krachtens de rechtsgrond – artikel 153, lid 2, onder b), in samenhang met artikel 153, lid 1, onder a), VWEU – moet de Raad, handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure, besluiten met gekwalificeerde meerderheid van stemmen.

Het Europees Parlement heeft nog geen standpunt in eerste lezing vastgesteld.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn plenaire vergadering van 23 mei 2018 advies uitgebracht.

Het Comité van de Regio's heeft nog geen advies uitgebracht.

II. BESPREKINGEN ONDER HET BULGAARS VOORZITTERSCHAP

De besprekingen over het voorstel in de Groep sociale vraagstukken (GSV) begon met de bijhorende effectbeoordeling (EB). De antwoorden van de lidstaten op de vragenlijst werden behandeld en samengevat in document 9412/18 ADD1.

Het voorzitterschap wilde vooral de tekst verduidelijken en tegemoet komen aan de belangrijkste punten van zorg van de delegaties. Deze intensieve inspanningen waren er vooral op gericht om compromisoplossingen te vinden voor de verschillende punten van zorg van de delegaties en zo tot een evenwichtige tekst te komen.

Belangrijkste punten die op GSV-niveau zijn besproken

1. Afwijking voor minder dan een bepaald aantal gewerkte uren

De Commissie stelde voor de lidstaten de mogelijkheid te geven om de verplichtingen uit het voorstel niet toe te passen op werknemers die een arbeidsrelatie hebben die niet meer bedraagt dan 8 uur per maand. Een aantal delegaties gaf aan dat dit aantal te kort was. Sommige delegaties verkozen een referentieperiode die in weken wordt uitgedrukt.

Het voorzitterschap stelde voor om het aantal gewerkte uren op te trekken naar gemiddeld vijf uur per week gedurende een referentieperiode van vier weken.

2. Vrijstelling voor bepaalde werknemers in de openbare sector

Een groot aantal delegaties wees op de specifieke kenmerken van bepaalde beroepen in de openbare sector en gaf aan dat in veel gevallen de regimes voor leden van de krijgsmacht, de politie, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren en andere leden van rechtshandavingsinstanties die op nationaal niveau worden gehanteerd, niet zouden stroken met de bepalingen van het voorstel. Ze benadrukten ook dat ambtenaren al zeer goed beschermd zouden zijn en dus niet het doelpubliek van Hoofdstuk III zijn.

Het voorzitterschap stelde voor de lidstaten de mogelijkheid te geven om, gezien de specifieke kenmerken van hun beroep, bepaalde categorieën werknemers in de openbare sector op basis van objectieve redenen uit te sluiten van de verplichtingen van Hoofdstuk III.

3. Onvoorspelbaarheid van het werk

De commissie wilde verschillende soorten informatieverplichtingen (artikel 3, lid 2, onder 1,) en -waarborgen (artikel 9) invoeren indien *"het werkrooster [van de werknemer] geheel of grotendeels variabel is"*.

Het voorzitterschap heeft dit vervangen door *"een grotendeels of geheel onvoorspelbaar arbeidspatroon"*. Een meerderheid van de delegaties gaf hier de voorkeur aan omdat ze dit duidelijker vonden.

4. Termijn voor het verstrekken van de informatie

De Commissie stelde voor dat alle belangrijke informatie over de arbeidsrelatie op de eerste werkdag verstrekt moet worden. Verscheidene delegaties steunden dit voorstel, maar een andere groep had een voorkeur voor een langere periode (tot twee maanden, wat nu ook al het geval is).

Het voorzitterschap stelde een aanpak in twee stappen voor: een eerste deadline van een kalenderweek voor de meest essentiële informatie en een tweede deadline van een maand voor de overige informatie. Deze aanpak kreeg de steun van een grote meerderheid van delegaties.

5. Wettelijke vermoedens

De Commissie stelde voor dat, wanneer de werknemer de nodige informatie niet op tijd krijgt, de lidstaten ofwel een aantal wettelijke vermoedens ten gunste van de werknemer introduceren ofwel een bevoegde instantie aanduiden voor het behandelen van eventuele klachten.

Het voorzitterschap heeft getracht deze bepaling te verduidelijken en een compromis voorgesteld waarbij de lidstaten meer manoeuvreerruimte krijgen met betrekking tot de invoering van deze procedure, en zonder de procedure een verplichtend karakter te geven.

De GSV-vergadering van 24 mei verliep in een constructieve sfeer en de meeste delegaties spraken dan ook hun algemene steun uit voor het compromis van het voorzitterschap over bovenstaande punten. Andere vraagstukken waren o.a. de proeftijd.

Belangrijkste punten die door Coreper zijn besproken

1. Definitie van een werknemer

Het voorstel bevat zowel een definitie voor "werknemer", als voor "werkgever" en "arbeidsrelatie". Het voorstel van de Commissie definieert het begrip "werknemer" volgens de criteria die zijn ontwikkeld door het Europees Hof van Justitie (HvJ), d.w.z. "*een natuurlijke persoon die tegen beloning prestaties verricht voor en onder gezag van een ander*".

Een aantal delegaties had al vanaf het begin van de besprekingen moeite met het idee van een definitie voor "werknemer" op het niveau van de Unie. Zij wilden liever een verwijzing naar het nationaal recht behouden, zoals in de richtlijn schriftelijke verklaringen van 1991.

Het voorzitterschap heeft getracht de definitie in de overweging en het artikel verduidelijken door er de notie van ondergeschiktheid aan toe te voegen en de notie "dienst" door "werk" te vervangen, en door naar de criteria te verwijzen die door het HvJ werden ontwikkeld. Aangezien het voorzitterschap dit eerder een politieke kwestie vond, besloot het om dit vraagstuk voor te leggen aan Coreper, zodat het Coreper hiervoor een oplossing kon vinden.

In het Coreper, op 6 juni, spraken verscheidene delegaties hun voorkeur uit voor het achterwege laten van de definities in de richtlijn. Het voorzitterschap had voorgesteld om de definities van "werknemer", "werkgever" en "arbeidsrelatie" te schrappen en de verwijzing naar de jurisprudentie van het Hof van Justitie te behouden, in een overweging. Aangezien de delegaties op de Corepervergadering van 13 juni verdeeld bleken over de kwestie, besloot het voorzitterschap deze voor te leggen aan de Raad.

2. Uitsluiting van zeevarenden en zeevissers

De Commissie heeft voorgesteld om de verplichtingen betreffende het verstrekken van informatie over de arbeidsrelatie (Hoofdstuk II van het voorstel) te behouden voor zeevarenden en zeevissers, zoals reeds het geval is onder de Richtlijn schriftelijke verklaringen, onverminderd de sectorale wetgeving. Sommige delegaties hebben gevraagd deze werknemers buiten de werkingssfeer te laten van de hele richtlijn, of van de delen die zij niet passend achten voor de specifieke aard van de sector die reeds onder sectorale wetgeving valt.

Het voorzitterschap heeft, met de steun van verscheidene delegaties, voor een aantal bepalingen een gerichte uitzondering ingevoerd die gerechtvaardigd is op grond van objectieve redenen zoals de specifieke aard van de arbeidsrelatie. In het Coreper werd een compromisoplossing gevonden, door de gerichte uitzondering uit het voorstel verder uit te breiden.

Openstaande kwestie voor de Raad

Op de laatste vergadering van het Coreper heeft het voorzitterschap besloten in artikel 1, lid 2, aan de definitie van "werknemer" een verwijzing naar het nationale recht en de nationale praktijk toe te voegen (tussen haakjes). Het Coreper vraagt de Raad om te beslissen of hij die verwijzing wil laten staan, of niet.

Voorbehouden bij de tekst

Algemeen studievoorbehoud: AT, BE, CZ, DE, DK, ES, HR, HU, IT, MT, NL, SE, UK.

Parlementair voorbehoud: DK en UK.

Taalvoorbehoud: DK en SE.

Na bespreking in het Coreper op 13 juni 2018 is het meest recente compromisvoorstel van het voorzitterschap als bijlage bij dit verslag gevoegd. Wijzigingen ten opzichte van het vorige compromisvoorstel van het voorzitterschap (doc. 9830/18) zijn **vetgedrukt**.

III. CONCLUSIE

De Raad (Epsco) wordt verzocht deze openstaande kwestie op te lossen met het oog op het bereiken van een algemene oriëntatie tijdens zijn zitting op 21 juni 2018.

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 2, onder b), juncto artikel 153, lid 1, 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 Comité¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²,

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.

¹ PB C , , blz. .

² PB C , , blz. .

- (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. Het bepaalt ook dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij een passende schadevergoeding is inbegrepen. Beginsel 5 bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden en toegang tot sociale bescherming en opleiding. Het bepaalt ook 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/EEG³ van de Raad hebben de arbeidsmarkten ingrijpende veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe 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 zich voldoende aan de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk te kunnen aanpassen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen. Doel daarvan is de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt zijn aanpassingsvermogen behoudt.

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 -relatie van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

- (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 voldoende 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 juridisch kader te moderniseren en aan te passen.
- (7) In zijn vaste rechtspraak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie criteria vastgesteld om de rechtspositie van de werknemer te bepalen [...] ⁴. Bij de uitvoering van deze richtlijn moet er rekening worden gehouden met de interpretatie door het Hof van Justitie van deze criteria. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria zullen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenhedswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerkers, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Zelfstandigen moeten niet onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, aangezien zij deze criteria niet vervullen.

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.

(7 bis) nieuw Het moet voor de lidstaten mogelijk zijn om, waar dat om objectieve redenen gerechtvaardigd is, te voorzien dat sommige bepalingen van deze richtlijn niet van toepassing zijn op bepaalde categorieën ambtenaren, **openbare noodhulpdiensten**, de strijdkrachten, politiediensten, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren en andere rechtshandhavinginstanties, gezien de specifieke aard van de taken die zij moeten verrichten of van hun arbeidsvoorwaarden.

(7 ter) nieuw De vereisten betreffende meerdere banen moeten, indien zij onverenigbaar zijn met het werk aan boord van schepen of vissersvaartuigen, niet van toepassing zijn op zeevarenden en zeevissers, gezien het specifieke karakter van hun arbeidsvoorwaarden. Dit moet tevens het geval zijn voor de vereisten betreffende de minimale voorspelbaarheid van het werk, de vereisten betreffende naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers [...], de vereisten betreffende de overgang naar een andere vorm van werk, **en het vereiste inzake het verstrekken van informatie over de identiteit van de socialezekerheidsinstelling(en) die de socialezekerheidsbijdragen ontvangt/en.** Voor de toepassing van deze richtlijn moeten zeevarenden en vissers, zoals respectievelijk omschreven in Richtlijnen 2009/13/EG en (EU) 2017/159 van de Raad, geacht worden in de Unie te werken wanneer ze respectievelijk aan boord van schepen of vissersvaartuigen werken die in een lidstaat geregistreerd zijn en/of de vlag van een lidstaat voeren.

(8) Aangezien steeds meer werknemers buiten het toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG vallen 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 gemiddeld vijf uur of minder per week in een referentieperiode van vier weken. [...]

(9) Door de onvoorspelbaarheid van oproepwerk zoals werk met nulurencontracten mag de afwijking van gemiddeld vijf uur per week in een referentieperiode van vier weken 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 of andere entiteiten 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.
- (10 bis) De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om specifieke regels vast te stellen opdat personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel niet onder de verplichtingen vallen een verzoek om een ander soort werk te overwegen en erop te antwoorden en kosteloze verplichte opleiding te verstrekken, en opdat de verhaalsregeling op basis van gunstige aannames in het geval van ontbrekende informatie in de documenten die krachtens deze richtlijn aan de werknemer moeten worden verstrekt, niet op die werkgevers van toepassing is.
- (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.
- (11 bis) Informatie betreffende het recht op opleiding die de werkgever moet bieden, moet het eventuele aantal opleidingsdagen per jaar vermelden waarop de werknemer recht heeft en/of informatie over het algemeen opleidingsbeleid van de werkgever.
- (12) De informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad⁵ en moet informatie bevatten over pauzes, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en de hoeveelheid betaalde vakantie.

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).

- (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 indirect ontvangt. Die informatie moet worden verstrekt 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.
- (15) De informatie over socialezekerheidsstelsels moet het volgende bevatten: de identiteit van de socialezekerheidsinstelling(en) die de socialezekerheidsbijdragen ontvangt/en, indien relevant, uitkeringen bij ziekte en moederschap evenals gelijkwaardige vaderschapsuitkeringen, arbeidsongevallen- en beroepsziekteuitkeringen, en invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en nabestaandenpensioen en gezinstoeslagen. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet indien relevant de dekking door de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 98/49/EG van de Raad⁶ en Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad⁷.

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).

- (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. Ze moeten dus binnen één kalenderweek na de eerste werkdag de belangrijkste informatie ontvangen. De rest van de informatie moeten ze binnen een maand na de eerste werkdag ontvangen. Onder de eerste werkdag moet worden verstaan: de eigenlijke start van de beroepsprestaties door de werknemer binnen de arbeidsrelatie.
- (16 bis) Gelet op het toenemende gebruik van digitale communicatiemiddelen mag schriftelijke informatie, waar deze richtlijn daarnaar verwijst, ook in elektronische vorm aangeboden worden.
- (17) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor kunnen zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke juridisch kader. 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 gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen moet die informatie voor het eerste vertrek gebundeld kunnen worden voor verscheidene opdrachten 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 Raad⁸, 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 arbeidsperiode in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken.

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).

- (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. 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 moeten langer kunnen duren dan zes maanden als dat gerechtvaardigd is door de aard van het dienstverband (zoals voor management- of bestuursfuncties of openbare functies) of waar dit in het belang van de werknemer is, zoals in het geval van specifieke maatregelen ter bevordering van vast werk, vooral voor jonge werknemers. Proeftijden moeten ook dienovereenkomstig verlengd kunnen worden wanneer de werknemer tijdens de proeftijd afwezig is geweest, bijvoorbeeld door ziekte of verlof, om de werkgever de gelegenheid te geven na te gaan of de werknemer geschikt is voor de taak in kwestie.
- (20) Werkgevers mogen hun werknemers niet verbieden om buiten de uren die gebruikt worden om voor hen te werken, voor andere werkgevers te werken. Lidstaten moeten voorwaarden kunnen vaststellen voor het beperken van onverenigbaarheid. Hieronder wordt verstaan beperkingen op het werken voor andere werkgevers om objectieve redenen, zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het voorkomen van belangenconflicten.
- (21) Werknemers met een volledig of overwegend onvoorspelbaar werkrooster moeten kunnen rekenen op een minimale voorspelbaarheid als hun werkrooster grotendeels door de werkgever wordt bepaald, hetzij 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 geheel of grotendeels onvoorspelbare en voornamelijk door de werkgever bepaalde werkroosters is een redelijke minimale termijn vooraf. Hieronder wordt verstaan de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de opdracht van start gaat. De duur van deze termijn vooraf kan variëren volgens de behoeften van de betrokken sector; ook moet worden voorzien dat de duur ervan in noodsituaties ingekort kan worden, rekening houdend met een adequate bescherming van de werknemers. Deze bepaling doet geen afbreuk aan Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad⁹.
- (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 aan de werknemer is aangekondigd, zonder dat die weigering ongunstige gevolgen voor hem heeft. Werknemers moeten ook de mogelijkheid hebben om de opdracht te aanvaarden als zij dat wensen.

⁹ 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).

- (25) Hoewel atypische vormen van werk ervoor kunnen zorgen dat werknemers toegang krijgen tot de arbeidsmarkt of aan het werk kunnen blijven, lopen sommige werknemers het risico dat ze blijven hangen in onvoorspelbaar en onzeker werk. Als werkgevers de mogelijkheid hebben om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan werknemers met atypisch werk aan te bieden, moet in overeenstemming met de principes van de Europese pijler van sociale rechten een overgang naar zekerder werk worden gestimuleerd. Werknemers moeten, indien beschikbaar, kunnen verzoeken om meer voorspelbaar en zekerder werk, en moeten een schriftelijk antwoord van de werkgever krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en van de werknemer. Lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om de frequentie van dergelijke verzoeken te beperken. Deze richtlijn moet de lidstaten er niet van weerhouden om te bepalen dat betrekkingen bij de openbare dienst waarvoor een vergelijkend examen vereist is, niet op eenvoudig verzoek van de werknemer als "beschikbaar" mogen worden beschouwd, en derhalve niet vallen onder het recht om meer voorspelbare en zekerder arbeidsvoorwaarden te vragen.
- (26) Als werkgevers bij wet of collectieve overeenkomst verplicht zijn hun werknemers opleiding te verstrekken voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn geworven, 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 ten laste van de werknemer komen of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon. Deze verplichting heeft geen betrekking op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden op grond van Europese of nationale wetgeving of een collectieve overeenkomst.
- (27) De autonomie van de sociale partners en hun hoedanigheid van vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers moet gerespecteerd worden. Het moet voor sociale partners dus mogelijk zijn om te oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven dan sommige minimumnormen die in deze richtlijn zijn vervat. De lidstaten moeten daarom de sociale partners in de gelegenheid kunnen stellen collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, af te sluiten en te doen naleven die afwijken van bepaalde bepalingen van deze richtlijn, 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 evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG in het kader van het programma voor gezonde en resultaatgerichte regelgeving van de Commissie heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van het arbeidsrecht van de Unie kunnen verbeteren. **Uit de raadpleging bleek** dat mogelijkheden tot verhaal 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, waarmee het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring (namelijk ervoor zorgen dat werknemers op de hoogte worden gehouden van de belangrijkste elementen van de arbeidsrelatie) uit beeld raakt. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te voeren die het gebruik waarborgen van gunstige aannames als er geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie en/of van een procedure waarbij de werkgever kan worden verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete kan krijgen als hij dat niet doet. Dergelijke gunstige aannames zijn bijvoorbeeld het 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 wanneer de informatie hierover ontbreekt. Het recht op verhaal kan bijvoorbeeld gebonden worden aan een procedure waarbij de werknemer of een derde partij zoals een personeelsvertegenwoordiger of een andere bevoegde entiteit of instantie aan de werkgever meldt dat er informatie ontbreekt en dat deze tijdig volledige en correcte informatie moet verschaffen.
- (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 gelijke kansen. Een aantal elementen daarvan moet worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat werknemers toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting, zoals een burgerlijke of arbeidsrechter, en een recht op verhaal, in lijn met 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 waarbij de rechten van de werknemer krachtens deze richtlijn zouden zijn geschonden.

- (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 die geen werk meer krijgt) 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 die grond zijn ontslagen of een gelijkaardig nadeel hebben ondervonden, moeten de werknemers en de bevoegde instanties de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag of de gelijkwaardige 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 die grond. De lidstaten moeten de mogelijkheid krijgen om deze regel niet toe te passen in procedures waarin een rechtbank of een andere bevoegde instantie de feiten moet onderzoeken, met name in stelsels waarin een ontslag op voorhand door een dergelijke instantie moet worden goedgekeurd.
- (34) De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen. Deze sancties kunnen administratieve en financiële sancties, zoals boetes of het betalen van een schadevergoeding, alsmede andere soorten sancties omvatten.

- (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 deze 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 juridisch kader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande nationale of Uniewetgeving op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het onder deze richtlijn vallende gebied te rechtvaardigen. Hij mag met name niet gebruikt worden als rechtvaardiging voor het invoeren van nulurencontracten of gelijkaardige soorten arbeidscontracten.
- (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 (kmo's) 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 door 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 de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken¹⁰ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde 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 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 zekerder en beter voorspelbaar werk te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.
2. Deze richtlijn stelt minimumrechten vast voor alle werknemers in de Unie **[met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken]**.
3. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van deze richtlijn niet toe te passen op werknemers met een arbeidsrelatie van gemiddeld 5 uur of minder per week in een referentieperiode van vier weken. De gewerkte tijd bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om tot dit gemiddelde van 5 uur te komen.
4. Lid 3 is niet van toepassing op een arbeidsrelatie waarbij geen gewaarborgde hoeveelheid betaald werk is bepaald vóór de aanvang van het werk.

¹⁰ PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

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 is 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 doet geen afbreuk aan de toepassing van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad¹¹.
- 5a (nieuw) Lidstaten kunnen, op basis van objectieve criteria, besluiten dat de bepalingen van hoofdstuk III niet van toepassing zijn op ambtenaren, **openbare noodhulpdiensten**, de strijdkrachten, politiediensten, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren en andere rechtshandavingsinstanties.
6. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 10 en 11 en artikel 14, lid 1, onder a), niet toe te passen op natuurlijke personen die deel uitmaken van een huishouden dat als werkgever optreedt en waar er werk voor dat huishouden wordt verricht.
7. Hoofdstuk II van deze richtlijn is van toepassing op zeevarenden en zeevissers zonder afbreuk te doen aan respectievelijk Richtlijn 2009/13/EG¹² van de Raad en Richtlijn (EU) 2017/159¹³ van de Raad. De in de artikelen 3, lid 2, onder l) en n), en 8 en 10 vermelde verplichtingen gelden niet voor zeevarenden en zeevissers.

¹¹ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

¹² Richtlijn 2009/13/EG van de Raad van 16 februari 2009 tot tenuitvoerlegging van de overeenkomst tussen de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) inzake het verdrag betreffende maritieme arbeid van 2006 en tot wijziging van Richtlijn 1999/63/EG (PB L 124 van 20.5.2009, blz. 30).

¹³ Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad van 19 december 2016 tot tenuitvoerlegging van de op 21 mei 2012 door het Algemeen Comité van de landbouwcoöperaties van de Europese Unie (COGECA), de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) en de Vereniging van de nationale organisaties van visserijondernemingen in de Europese Unie (Europêche) gesloten Overeenkomst betreffende de uitvoering van het Verdrag betreffende werk in de visserijsector van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 2007 (PB L25, 31.1.2017, blz. 12).

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - 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;
 - f) (nieuw) "werkpatroon": de manier waarop het werk georganiseerd is, overeenkomstig een door de werkgever vastgesteld patroon.**

2. [...]

Artikel 2a (nieuw)

Alle documenten kunnen langs elektronische weg worden verstrekt en verstuurd mits ze gemakkelijk toegankelijk zijn voor de werknemer en kunnen worden opgeslagen en afgedrukt.

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 werkplek te bepalen, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;
 - c) i) de titel, rang, aard of categorie van de arbeid waarvoor de werknemer werd aangeworven; 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) indien van toepassing, **het** door de werkgever geboden recht op opleiding;
 - 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;

- 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 arbeidspatroon geheel of grotendeels voorspelbaar is: de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met overwerk en de beloning daarvoor;
 - l) indien het arbeidspatroon geheel of grotendeels onvoorspelbaar is [...]: het beginsel dat het arbeidspatroon onvoorspelbaar is, het aantal gegarandeerde betaalde uren, de beloning voor het werk dat bovenop de gegarandeerde uren wordt verricht en:
 - 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 die van toepassing zijn op de arbeidsomstandigheden 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 identiteit van 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 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 in artikel 3, lid 2, onder a, b, c, d, e, f, j, k, en l), bedoelde informatie wordt ten laatste binnen een kalenderweek na de eerste werkdag aan de individuele werknemer verstrekt in de vorm van een of meer documenten. De overige in artikel 3, lid 2, bedoelde informatie wordt binnen een maand na de eerste werkdag in de vorm van een document aan de werknemer verstrekt.
2. De lidstaten kunnen sjablonen en modellen ontwikkelen voor het/de in lid 1 bedoelde document(en) en stellen het/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 toepasselijk juridisch kader algemeen verbindende 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, onder meer via bestaande webportalen voor EU-burgers en bedrijven.

Artikel 5

Wijziging van de arbeidsrelatie

1. 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 een andere lidstaat of een derde land 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 wijziging van kracht wordt.

2. In geval van wijziging van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de collectieve overeenkomsten [...] waarnaar in de in artikel 4, lid 1, en waar relevant, in artikel 6 genoemde documenten wordt verwezen, is het in lid 1 bedoelde schriftelijke document niet verplicht.

Artikel 6

Aanvullende informatie voor naar een andere lidstaat of een derde land 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 **de documenten** 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 of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;
 - d) in voorkomend geval, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer naar zijn of haar land geregeld is.
2. Lidstaten zorgen ervoor dat een gedetacheerde werknemer op wie Richtlijn 96/71/EG van toepassing is bovendien in kennis wordt gesteld van:
- a) het loon waarop de werknemer recht heeft volgens de geldende wetgeving van de ontvangende lidstaat;
 - aa) in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

- b) de link naar de officiële nationale website(s) die door de ontvangende lidstaat/lidstaten uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad is (zijn) ontwikkeld¹⁴.
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 krachtens de nationale wetgeving en/of praktijk, die periode maximaal zes maanden bedraagt.
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. Wanneer de werknemer tijdens de proeftijd afwezig is geweest, kunnen de lidstaten bepalen dat de proeftijd mag worden verlengd met een termijn die in verhouding staat tot de duur van de afwezigheid.

¹⁴ Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11).

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 lidstaten mogen wel voorwaarden van onverenigbaarheid vastleggen wanneer voor dergelijke beperkingen gegronde redenen bestaan, zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het voorkomen 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 [...], 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 zijn vastgelegd overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder 1), i), en
- b) als de werknemer met een redelijke termijn vooraf door zijn of haar werkgever in kennis wordt gesteld van een taak, zoals vastgelegd overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder 1), ii).

De lidstaten kunnen overeenkomstig hun nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of praktijken nadere bepalingen vaststellen voor de toepassing van dit artikel.

Artikel 10

Overgang naar een andere vorm van werk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die, hun proeftijd, zo die er was, hebben doorlopen en met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kunnen verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerder arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar. De lidstaten mogen de frequentie van dergelijke verzoeken beperken.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever binnen een maand na het verzoek een schriftelijk antwoord verstrekt. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro-ondernemingen mogen de lidstaten die termijn verlengen tot maximaal drie maanden en een mondeling antwoord op opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer als de motivering voor het antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

Artikel 11

Opleiding

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

Artikel 12

Collectieve overeenkomsten

De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationaal recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, te sluiten en te doen naleven 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

[...]

Artikel 14

Wettelijk vermoeden en mechanisme voor snelle afwikkeling

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, of artikel 5 heeft ontvangen, ten minste een van de volgende systemen wordt toegepast:
 - a) de werknemer geniet gunstige aannames die door de lidstaat worden gedefinieerd. De werkgevers hebben de mogelijkheid om de aannames te weerleggen; of
 - b) de werknemer heeft de mogelijkheid om tijdig en op doelmatige wijze een klacht in te dienen bij de bevoegde instantie en een adequate schadevergoeding te krijgen.
2. (nieuw) De lidstaten kunnen voorzien dat er pas aanspraak gemaakt kan worden op de in lid 1 genoemde elementen wanneer er een melding aan de werkgever werd gedaan en deze de ontbrekende informatie niet tijdig heeft verstrekt.

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 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 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 aannemelijk maken 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 rechtbank 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 sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 19

Gunstiger 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 of 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 stellen de nodige bepalingen vast om uiterlijk op [datum van inwerkingtreding + 3 jaar] aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.
2. Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
- 2a nieuw. De lidstaten delen de Commissie de tekst mee van de belangrijkste bepalingen van nationaal recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
- 3 nieuw. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 21

Overgangsregelingen

De rechten en verplichtingen krachtens deze richtlijn zijn van toepassing op alle arbeidsrelaties vanaf [datum van inwerkingtreding + 3 jaar]. De documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, en de artikelen 5 en 6, worden evenwel slechts door een werkgever verstrekt of aangevuld op verzoek van een werknemer die op die datum al in dienst is. Het ontbreken van een dergelijk verzoek heeft niet tot gevolg dat de werknemers geen aanspraak kunnen maken op de minimumrechten die op grond van de artikelen 7 tot en met 11 worden ingevoerd.

Artikel 22

Evaluatie door de Commissie

Uiterlijk op [datum van inwerkingtreding + 9 jaar] evalueert 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, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen.

Artikel 23

Intrekking

Richtlijn 91/533/EEG wordt ingetrokken met ingang van [datum van inwerkingtreding + 3 jaar]. 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
