

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2019/1152**2019 m. birželio 20 d.****dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽¹⁾,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę ⁽²⁾,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros ⁽³⁾,

kadangi:

- (1) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisė į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas;
- (2) Europos socialinių teisių ramsčio, apie kurį paskelbta 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge, principu Nr. 5 numatyta: kad darbuotojai, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį darbo sąlygų atžvilgiu, galimybę naudotis socialine apsauga ir mokytis ir kad turi būti skatinama pereiti prie neterminuoto darbo; kad pagal teisės aktus ir kolektyvines sutartis darbdaviams turi būti užtikrinamas reikiamas lankstumas, leidžiantis greitai prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių aplinkybių; kad turi būti skatinamos naujoviškos darbo formos, kurios užtikrintų kokybiškas darbo sąlygas, turi būti skatinamas verslumas ir savarankiškas darbas bei sudaromos palankesnės sąlygos profesiniam judumui, ir kad turi būti užkirstas kelias tokiems darbo santykiams, kuriuose sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, užkertant kelią piktnaudžiavimui netipinėmis sutartimis, ir kad bandomasis laikotarpis neturi būti ilgesnis nei pagrįsta;
- (3) Europos socialinių teisių ramsčio principu Nr. 7 numatyta, kad įdarbinimo pradžioje darbuotojai turi teisę būti raštu informuoti apie su darbo santykiais susijusias jų teises ir pareigas, įskaitant bandomąjį laikotarpį; kad darbuotojai turi teisę prieš juos atleidžiant iš darbo būti informuoti apie priežastis; kad jiems turi būti nustatytas pagrįstas išpėjimo laikotarpis ir kad jie turi galimybę veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus, o nepagrįsto atleidimo atveju – teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją;

⁽¹⁾ OL C 283, 2018 8 10, p. 39.

⁽²⁾ OL C 387, 2018 10 25, p. 53.

⁽³⁾ 2019 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje) ir 2019 m. birželio 13 d. Tarybos sprendimas.

- (4) nuo Tarybos direktyvos 91/533/EEB⁽⁴⁾ priėmimo darbo rinka labai pasikeitė, nes dėl demografinių pokyčių ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų atsirado naujų užimtumo formų, o tai sustiprino inovacijas, darbo vietų kūrimą ir darbo rinkos augimą. Kai kurių naujų formų užimtumas nuspėjamumo požiūriu labai skiriasi nuo tradicinių darbo santykių, todėl susijusiems darbuotojams gali pritrūkti tikrumo dėl taikytinų teisių ir socialinės apsaugos. Todėl tokia kintančiame darbo pasaulyje darbuotojams kyla vis didesnis poreikis būti visapusiškai informuotiems apie savo esmines darbo sąlygas ir ta informacija turėtų būti pateikta laiku ir raštu darbuotojams lengvai prieinama forma. Siekiant tinkamai įteisinti naujas užimtumo formas, Sąjungos darbuotojams turėtų būti suteikta įvairių naujų būtinausių teisių, kuriomis siekiama didinti darbo santykių saugumą ir nuspėjamumą ir drauge siekiama aukštynkryptės konvergencijos valstybėse narėse ir išsaugomas darbo rinkos gebėjimas prisitaikyti;
- (5) pagal Direktyvą 91/533/EEB dauguma Sąjungos darbuotojų turi teisę į rašytinę informaciją apie jų darbo sąlygas. Tačiau Direktyva 91/533/EEB taikoma ne visiems Sąjungos darbuotojams. Be to, dėl darbo rinkos raidos nuo 1991 m. atsirado naujų užimtumo formų ir su jomis susijusių apsaugos spragų;
- (6) siekiant užtikrinti adekvatų visų Sąjungos darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą, Sąjungos lygmeniu turėtų būti nustatyti kiekvienam darbuotojui taikytini būtinausi reikalavimai, susiję su informacija apie esminius darbo santykių aspektus ir su darbo sąlygomis, kartu išlaikant pagrįstą nestandartinio užimtumo lankstumą ir taip išsaugant jo privalumus darbuotojams ir darbdaviams;
- (7) Komisija, laikydamosi Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 154 straipsnio, dviejų etapų konsultacijose su socialiniais partneriais tarėsi, kaip būtų galima patobulinti Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį ir veiksmingumą bei išplėsti jos tikslus, kad būtų nustatytos naujos darbuotojų teisės. Socialiniai partneriai nesutarė pradėti derybų tais klausimais. Vis dėlto, kaip patvirtina viešųjų konsultacijų, kuriose buvo siekiama gauti įvairių suinteresuotųjų subjektų ir piliečių nuomonę, rezultatai, modernizuojant ir prie naujų pokyčių pritaikant dabartinę teisės aktų sistemą svarbu imtis Sąjungos lygmens veiksmų;
- (8) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) savo praktikoje nustatė darbuotojo statuso nustatymo kriterijus⁽⁵⁾. Įgyvendinant šią direktyvą turėtų būti atsižvelgiama į Teisingumo Teismo pateiktą tų kriterijų aiškinimą. Į šios direktyvos taikymo sritį galėtų patekti namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį išskviečiami darbuotojai, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliaraus darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys asmenys, interneto platformose dirbantys asmenys, stažuotojai ir pameistriai, jeigu jie tenkina tuos kriterijus. Iš tikrųjų savarankiškai dirbantys asmenys į šios direktyvos taikymo sritį neturėtų patekti, nes jie neatitinka tų kriterijų. Piktinaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra apgaulingai deklaruojamo darbo forma, dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvaus savarankiško darbo atvejų atsiranda, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, – taip daroma siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokesčių pareigų. Tokiems asmenims ši direktyva turėtų būti taikoma. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys apibrėžia santykius;

⁽⁴⁾ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, 1991 10 18, p. 32).

⁽⁵⁾ 1986 m. liepos 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Deborah Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 2010 m. spalio 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Union syndicale Solidaires Isère prieš Premier ministre ir kt.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 2015 m. liepos 9 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ender Balkaya prieš Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 2014 m. gruodžio 4 d. Teisingumo Teismo sprendimas *FNV Kunsten Informatie en MEDIA prieš Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, ir 2016 m. lapkričio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Betriebsrat der Ruhrländlinik gGmbH prieš Ruhrländlinik GmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) valstybės narės turėtų turėti galimybę numatyti, kad, kai tai pateisinama objektyviomis priežastimis, tam tikros šios direktyvos nuostatos neturi būti taikomos tam tikrų kategorijų valstybės tarnautojams, viešosios skubios pagalbos tarnyboms, ginkluotosioms pajėgoms ir policijos institucijoms, teisėjams, prokurorams, tyrėjams arba kitoms teisėsaugos tarnyboms, atsižvelgiant į tai, kad jie turi vykdyti specifinio pobūdžio pareigas arba kad jų įdarbinimo sąlygos yra specifinės;
- (10) atsižvelgiant į jūrininkų ir jūros žvejų įdarbinimo sąlygų ypatumus, šioje direktyvoje nustatyti reikalavimai neturėtų būti jiems taikomi šiose srityse: darbo keliams darbdaviams, kai tai nesuderinama su laivuose arba žvejybos laivuose atliekamu darbu, srityje; minimalaus darbo nuspėjamumo srityje; darbuotojų siuntimo į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę srityje; perėjimo prie kitos darbo formos srityje; ir informacijos apie socialinio draudimo institucijų, gaunančių socialinio draudimo įmokas, pavadinimą teikimo srityje. Šios direktyvos tikslais turėtų būti laikoma, kad jūrininkai ir jūros žvejai, kaip apibrėžta atitinkamai Tarybos direktyvose 2009/13/EB ⁽⁶⁾ ir (ES) 2017/159 ⁽⁷⁾, dirba Sąjungoje, kai jie dirba valstybėje narėje registruotuose arba su valstybės narės vėliava plaukiojančiuose laivuose arba žvejybos laivuose;
- (11) atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų, nepatenkančių į Direktyvos 91/533/EEB taikymo sritį, skaičius vis labiau auga, nes valstybės narės pagal tos direktyvos 1 straipsnį taiko išimtis, tas išimtis reikia pakeisti galimybe valstybėms narėms netaikyti šios direktyvos nuostatų darbo santykiams su iš anksto apibrėžtu ir faktiškai išdirbtu darbo laiku, kurį per apskaitinį keturių paeiliui einančių savaitių laikotarpį per savaitę vidutiniškai sudaro ne daugiau nei trys valandos. Apskaičiuojant tas valandas turėtų būti įtrauktas visas darbdaviui faktiškai dirbtas laikas, pvz., viršvalandžiai arba papildomas darbas be sutartyje ar darbo santykiuose garantuojamų arba numatytų darbo valandų. Nuo to momento, kai darbuotojas viršija tą ribą, jam taikomos šios direktyvos nuostatos, neatsižvelgiant į vėliau darbuotojo išdirbtą darbo valandų skaičių arba darbo sutartyje numatytą darbo valandų skaičių;
- (12) darbuotojų, kurių darbo laikas nėra garantuotas, įskaitant darbuotojus, dirbančius pagal nenustatytos apimties darbo sutartis ir darbo pagal poreikį sutartis, padėtis yra itin pažeidžiama. Todėl šios direktyvos nuostatos jiems turėtų būti taikomos neatsižvelgiant į tai, kiek valandų jie faktiškai dirba;
- (13) praktiškai darbdavio funkcijas ir atsakomybę gali prisiimti įvairūs fiziniai ar juridiniai asmenys arba kiti subjektai. Valstybėms narėms turėtų būti paliekama laisvė tiksliau nustatyti asmenis, kurie visiškai ar iš dalies atsako už šioje direktyvoje nustatytą darbdavio pareigų vykdymą, tačiau tos pareigos turi būti įvykdytos. Valstybės narės taip pat turėtų galėti pačios nuspręsti, kad visos tos pareigos ar jų dalis pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra nei viena iš darbo santykių šalių;
- (14) valstybės narės turėtų galėti nustatyti konkrečias taisykles dėl šioje direktyvoje išdėstytų reikalavimų netaikymo asmenims, veikiančiams kaip savo namų ūkio darbuotojų darbdaviai šiais klausimais: prašymų dėl skirtingų darbo rūšių svarstymo ir atsakymo į juos; nemokamo privalomo mokymo teikimo; ir teisių gynimo mechanizmų, kurie grindžiami darbuotojui palankia prezumpcija, jeigu trūksta informacijos dokumentuose, kurie pagal šią direktyvą turi būti pateikti darbuotojui, užtikrinimo;
- (15) Direktyvoje 91/533/EEB yra nustatytas esminių darbo sutarčių ar darbo santykių aspektų, apie kuriuos darbuotojai turi būti informuoti raštu, sąrašas. Tą sąrašą, kurį valstybės narės gali išplėsti, būtina pritaikyti atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, visų pirma į vis labiau plintančias nestandartines užimtumo formas;
- (16) jei darbuotojas neturi nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, jis turėtų gauti informaciją apie tvarką, jei tokia yra, kelionėms tarp darbo vietų;

⁽⁶⁾ 2009 m. vasario 16 d. Tarybos direktyva 2009/13/EB, įgyvendinanti Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytą susitarimą dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje ir iš dalies keičianti Direktyvą 1999/63/EB (OL L 124, 2009 5 20, p. 30).

⁽⁷⁾ 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva (ES) 2017/159, kuria įgyvendinamas 2012 m. gegužės 21 d. Europos Sąjungos žemės ūkio kooperatyvų konfederacijos (COGECA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) ir Nacionalinių žvejybos įmonių organizacijų Europos Sąjungos asociacijos („Europêche“) sudarytas Susitarimas dėl 2007 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos dėl darbo žvejybos sektoriuje įgyvendinimo (OL L 25, 2017 1 31, p. 12).

- (17) informuojant apie darbdavio suteiktą teisę į mokymo paslaugas, turėtų būti įmanoma pateikti informaciją, kurioje nurodomos mokymo dienos, jei tokių suteikiama, į kurias darbuotojas turi teisę per metus, ir informaciją apie darbdavio bendrą mokymo politiką;
- (18) turėtų būti įmanoma, kad informacija apie procedūrą, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei jų darbo santykiai nutraukiami, apimtų laikotarpį, per kurį turi būti pareikštas ieškinys dėl atleidimo iš darbo;
- (19) informacija apie darbo laiką turėtų atitikti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB ⁽⁸⁾ nuostatas ir ji turėtų apimti informaciją apie pertraukas, dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas, taip užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą;
- (20) teiktina informacija apie darbo užmokestį turėtų apimti visus darbo užmokesčio elementus, juos nurodant atskirai, įskaitant, jei taikoma, išmokas pinigais ar natūra, atlygį už viršvalandžius, premijas arba kitas išmokas, kurias darbuotojas gauna tiesiogiai ar netiesiogiai už darbą. Tokia informacija turėtų būti teikiama nedarant poveikio darbdavio laisvei nustatyti papildomų darbo užmokesčio elementų, pavyzdžiui, vienkartinį išmokų. To, kad į tą informaciją nebuvo įtraukti darbo užmokesčio elementai, kaip nustatyta teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje, neturėtų būti galima laikyti priežastimi, dėl kurios apie juos nepranešama darbuotojui;
- (21) jei dėl darbo pobūdžio neįmanoma nustatyti fiksuoto darbo grafiko, pavyzdžiui, darbuotojų darbo pagal poreikį sutarčių sudarymo atveju, darbdaviai turėtų informuoti savo darbuotojus, kaip turi būti nustatomas jų darbo laikas, įskaitant laiko tarpus, kuriais jie gali būti iškviesti dirbti, ir minimalų pranešimo laikotarpį, per kurį darbuotojas turi būti informuotas apie darbo užduoties pradžią;
- (22) informacija apie socialinio draudimo sistemas turėtų apimti informaciją apie socialinio draudimo institucijų, gaunančių socialinio draudimo įmokas, susijusias, kai aktualu, su ligos, motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokomis, išmokomis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinės ligos ir senatvės, neįgalumo, našlių ir našlaičių, nedarbo, priešpensinėmis ir šeimos išmokomis, pavadinimą. Neturėtų būti reikalaujama, kad darbdaviai pateiktų tą informaciją, jeigu socialinio draudimo įstaigą pasirenka darbuotojas. Darbdavio teikiama informacija apie socialinio draudimo sistemas, kai tinkama, turėtų apimti informaciją apie dalyvavimą papildomų pensijų sistemoje, kaip nustatyta Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2014/50/ES ⁽⁹⁾ ir Tarybos direktyvoje 98/49/EB ⁽¹⁰⁾;
- (23) darbuotojams turėtų būti suteikta teisė įdarbinimo pradžioje būti raštu informuotiems apie jų su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas. Todėl pagrindinė informacija jiems turėtų būti perduota kuo skubiau ir ne vėliau kaip per kalendorinę savaitę nuo jų pirmosios darbo dienos. Likusi informacija jiems turėtų būti perduota per vieną mėnesį nuo jų pirmosios darbo dienos. Pirmąją darbo dieną turėtų būti laikoma diena, kurią darbuotojas faktiškai pradeda vykdyti darbą pagal darbo santykius. Valstybės narės siekia, kad atitinkamą informaciją apie darbo santykius darbdaviai pateiktų prieš pasibaigiant iš pradžių sutartam sutarties galiojimo laikotarpiui;
- (24) atsižvelgiant į tai, kad vis aktyviau naudojamos skaitmeninio ryšio priemonės, informacija, kuri pagal šią direktyvą turi būti pateikta raštu, gali būti pateikiama elektroninėmis priemonėmis;
- (25) kad padėtų darbdaviams laiku teikti informaciją, valstybės narės turėtų galėti pateikti nacionalinio lygmens šablonus, įskaitant aktualią ir pakankamai išsamią informaciją apie taikomą teisės aktų sistemą. Nacionalinės institucijos ir socialiniai partneriai tuos šablonus galėtų toliau pritaikyti sektoriaus ar vietos lygmeniu. Komisija padės valstybėms narėms parengti šablonus ir modelius ir prireikus užtikrins, kad jie būtų plačiai prieinami;

⁽⁸⁾ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

⁽⁹⁾ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/50/ES dėl būtiniausių reikalavimų darbuotojų judumui tarp valstybių narių didinti gerinant teisių į papildomą pensiją įgijimą ir išsaugojimą (OL L 128, 2014 4 30, p. 1).

⁽¹⁰⁾ 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/49/EB dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų ir savarankiškai dirbančių asmenų, judančių Bendrijoje, teisių į papildomą pensiją išsaugojimo (OL L 209, 1998 7 25, p. 46).

- (26) į užsienį siunčiamiems darbuotojams turėtų būti pateikiama papildomos, su jų padėtimi susijusios informacijos. Kelių paeiliui vykdomų darbo užduočių keliose valstybėse narėse ar trečiojoje valstybėje atveju, turėtų būti įmanoma informaciją apie kelias darbo užduotis suteikti iki pirmo išvykimo ir vėliau, jei yra pokyčių, atitinkamai ją pakeisti. Darbuotojams, kurie laikomi komandiruotais darbuotojais pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB ⁽¹¹⁾, taip pat turėtų būti pranešta apie priimančiosios valstybės narės nacionalinę interneto svetainę, kurioje jie gali rasti aktualią informaciją apie jų situacijai taikomas darbo sąlygas. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, tos pareigos taikomos tada, kai darbo užsienyje trukmė viršija keturias paeiliui einančias savaites;
- (27) bandomasis laikotarpis leidžia darbo santykių šalims patikrinti, ar darbuotojai ir jų pareigos, kurioms eiti jie buvo įdarbinti, yra suderinami, ir kartu teikti darbuotojams pagalbą. Pirmieji žingsniai darbo rinkoje ar perėjimas į naują darbo vietą neturėtų reikšti neužtikrintos padėties. Todėl, kaip nustatyta Europos socialinių teisių ramstyje, bandomasis laikotarpis neturėtų trukti ilgiau nei pagrįsta;
- (28) didelis valstybių narių skaičius yra nustačiusios bendrą maksimalią bandomojo laikotarpio trukmę – nuo trijų iki šešių mėnesių, kuri turėtų būti laikoma pagrįsta. Išimties tvarka bandomasis laikotarpis turėtų galėti būti ilgesnis nei šeši mėnesiai, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu, pavyzdžiui, kai einamos vadovaujamos arba vykdomosios pareigos arba pareigos valstybės tarnyboje arba paties darbuotojo interesais, pavyzdžiui, kai taikomos specialios nuolatinio užimtumo, visų pirma jaunų darbuotojų, skatinimo priemonės. Taip pat turėtų būti įmanoma bandomąjį laikotarpį atitinkamai pratęsti tais atvejais, kai darbuotojas bandomojo laikotarpio metu nebuvo darbe, pavyzdžiui, dėl ligos ar atostogų, kad darbdavys galėtų įvertinti darbuotojo tinkamumą atitinkamai užduočiai vykdyti. Terminuotų darbo santykių, truncančių mažiau kaip 12 mėnesių, atveju, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad bandomojo laikotarpio trukmė būtų tinkama ir proporcinga numatomi sutarties trukmei ir darbo pobūdžiui. Jei tai numatyta nacionalinėje teisėje ar praktikoje, darbuotojai turėtų galėti kaupti teises darbo srityje, įgytas bandomuoju laikotarpiu;
- (29) darbdavys neturėtų drausti darbuotojui kitu laiku, nei su tuo darbdaviu nustatytas darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams, ar neturėtų už tai jam taikyti priešiško požiūrio. Valstybės narės turėtų turėti galimybę nustatyti sąlygas, kurių laikantis taikomi nesuderinamumo apribojimai, kurie suprantami kaip darbo kitiems darbdaviams apribojimai, grindžiami objektyviomis priežastimis, pavyzdžiui, siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą ir užtikrinti jų saugą, be kita ko, apribojant darbo laiką, apsaugoti verslo paslaptis ir viešųjų paslaugų vientisumą ar išvengti interesų konflikto;
- (30) jei darbo grafiką daugiausia nustato darbdavys, nesvarbu ar jis tai daro tiesiogiai, pavyzdžiui, skirstydamas darbo užduotis, ar netiesiogiai, pavyzdžiui, reikalaujamas, kad darbuotojas reaguotų į klientų prašymus, darbuotojams, kurių darbo modelis yra visiškai ar daugiausiai nenusipėjamas, turėtų būti užtikrintas bent minimalus nuspėjamumo lygis;
- (31) apskaitinės valandos ir dienos, kurios turi būti suprantamos kaip laiko tarpai, per kuriuos darbdavio reikalavimu gali vykti darbas, turėtų būti nustatytos raštu darbo santykių pradžioje;
- (32) pagrįstas minimalus išankstinio pranešimo laikotarpis, suprantamas kaip laiko tarpas nuo darbuotojo informavimo apie naujos darbo užduoties pradžią momento iki darbo užduoties pradžios momento, yra dar vienas būtinas darbo nuspėjamumo elementas, kai darbo santykiai grindžiami darbo modeliais, kurie yra visiškai arba daugiausiai nenusipėjami. Pranešimo laikotarpiai gali skirtis pagal atitinkamo sektoriaus reikmes, tačiau drauge turi būti užtikrinama adekvati darbuotojų apsauga. Minimalus pranešimo laikotarpis taikomas nedarant poveikio Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2002/15/EB ⁽¹²⁾;
- (33) darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė atsisakyti darbo užduoties, jei ją reikia atlikti ne apskaitinėmis valandomis ir dienomis, arba jei darbuotojui nebuvo pranešta apie darbo užduotį per minimalaus išankstinio pranešimo terminą, ir jei dėl šio atsisakymo jie nepatirtų neigiamų pasekmių. Darbuotojams, jei jie to pageidauja, taip pat turi būti suteikta galimybė sutikti atlikti darbo užduotį;

⁽¹¹⁾ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 1 21, p. 1).

⁽¹²⁾ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 35).

- (34) kai darbuotojas, kurio darbo modelis visiškai arba daugiausiai nenuspėjamas, su savo darbdaviu susitarė atlikti konkrečią darbo užduotį, darbuotojas turėtų galėti atitinkamai planuoti. Darbuotojas turėtų būti apsaugotas nuo pajamų praradimo dėl pavėluoto sutartos darbo užduoties atšaukimo teikiant tinkamą kompensaciją;
- (35) pagal poreikį sudarytos ar panašios darbo sutartys, įskaitant nenustatytos apimties darbo sutartis, pagal kurias darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas būtų iškviestas dirbti darbą, kai to reikia, darbuotojams yra ypač nenuspėjamos. Valstybės narės, kurios leidžia sudaryti tokias sutartis, turėtų užtikrinti, kad būtų taikomos veiksmingos priemonės, užkertančios kelią piktnaudžiavimui. Tokios priemonės galėtų būti tokių sutarčių naudojimo ir trukmės apribojimas, galimybė paneigti prezumpciją dėl darbo sutarties ar darbo santykių su garantuojamu apmokėtų valandų skaičiumi per praėjusį ataskaitinį laikotarpį buvimo arba kitos lygiaverčio poveikio priemonės, kuriomis užtikrinama veiksminga piktnaudžiavimo praktikos prevencija;
- (36) laikantis Europos socialinių teisių ramsčio principų, turėtų būti skatinamas perėjimas į saugesnių darbo sąlygų darbo vietas, jei darbdaviai turi galimybę nestandartinėmis užimtumo formomis dirbantiems darbuotojams pasiūlyti darbo visą darbo dieną ar neterminuotas darbo sutartis. Darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė prašyti darbdavio suteikti kitą darbo, kuriame būtų užtikrintos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, formą, jei yra tokių galimybių, ir iš darbdavio gauti pagrįstą rašytinį atsakymą, kuriame atsižvelgiama ir į darbdavio, ir į darbuotojo poreikius. Valstybės narės turėtų turėti galimybę riboti tokių prašymų dažnumą. Šia direktyva neturėtų būti užkirstas kelias valstybėms narėms nustatyti, kad pareigų valstybės tarnyboje, kurioms užimti rengiamas konkursas, atveju nelaikoma, kad tas pareigas galima užimti pateikiant paprastą darbuotojo prašymą, ir todėl jų atveju netaikoma teisė prašyti suteikti darbo, kuriame užtikrinamos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, formą;
- (37) kai pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę ar kolektyvines sutartis reikalaujama, kad darbdaviai mokytų darbuotojus atlikti darbą, kuriam jie buvo įdarbinti, svarbu užtikrinti, kad toks mokymas būtų teikiamas visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nestandartinėmis užimtumo formomis. Neturėtų būti reikalaujama, kad darbuotojas padengtų tokio mokymo išlaidas, be to, jos negali būti padengtos ar išskaičiuotos iš darbuotojo darbo užmokesčio. Toks mokymas turėtų būti laikomas darbo laiku ir, jei įmanoma, atliekamas darbo valandomis. Ta pareiga neapima profesinio mokymo ar mokymo, kuris reikalingas, kad darbuotojai įgytų, išlaikytų ar atnaujintų profesinę kvalifikaciją, jeigu darbuotojas neprivalo jo teikti darbuotojui pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę arba kolektyvinę sutartį. Valstybės narės turėtų imtis būtinų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo piktnaudžiavimo praktikos, susijusios su mokymu;
- (38) turėtų būti gerbiamas socialinių partnerių savarankiškumas ir jų, kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų, vaidmuo. Todėl socialiniai partneriai turėtų turėti galimybę laikytis nuomonės, kad siekiant šios direktyvos tikslų konkrečiuose sektoriuose ar situacijose tiksliau taikyti kitokias nuostatas, o ne tam tikrus minimaliuosius standartus, nustatytus šioje direktyvoje. Todėl valstybės narės turėtų galėti leisti socialiniams partneriams palikti galioti kolektyvines sutartis, kurios skirtųsi nuo tam tikrų šioje direktyvoje pateikiamų nuostatų, dėl tokių sutarčių derėtis, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, su sąlyga, kad nesumažinamas bendras darbuotojų apsaugos lygis;
- (39) viešose konsultacijose dėl Europos socialinių teisių ramsčio išryškėjo būtinybė stiprinti Sąjungos darbo teisės vykdymą, kad ji būtų veiksmingesnė. Direktyvos 91/533/EEB įvertinimas, atliktas pagal Komisijos Reglamentavimo kokybės ir rezultatų programą, patvirtino, kad sustiprinti vykdymo užtikrinimo mechanizmai galėtų padidinti Sąjungos darbo teisės veiksmingumą. Konsultacijos parodė, kad vien žalos atlyginimu grindžiamos teisių gynimo sistemos yra mažiau veiksmingos nei sistemos, pagal kurias darbdaviams, nepateikiantiems rašytinių pažymų, taikomos sankcijos, pavyzdžiui vienkartinės baudos ar leidimų atėmimas. Jos taip pat parodė, kad darbuotojai retai gina savo teises, kol darbo santykiai nenutraukti, o tai kelia pavojų nuostatos dėl rašytinės pažymos teikimo tikslui – užtikrinti, kad darbuotojai būtų informuoti apie esminius darbo santykių aspektus. Todėl būtina nustatyti vykdymo nuostatas, kuriomis būtų užtikrinta, kad tais atvejais, kai informacija apie darbo santykius nepateikiama, būtų taikoma darbuotojui palanki prezumpcija arba procedūra, pagal kurią gali būti reikalaujama, kad darbdavys pateiktų trūkstamą informaciją, o jam to nepadarius gali būti skirtos sankcijos, arba reikalauti pateikti trūkstamą informaciją ir skirti sankciją. Turėtų būti įmanoma į tokią palankią prezumpciją įtraukti prezumpciją, kad darbo santykiai yra neterminuoti, kad nėra bandomojo laikotarpio ar kad darbuotojas dirba visą darbo dieną, kai trūksta atitinkamos informacijos. Galėtų būti reikalaujama, kad prieš pradėdant taikyti teisių gynimo priemones turi būti įvykdyta procedūra, pagal kurią darbuotojas arba trečioji šalis, pavyzdžiui, darbuotojo atstovas arba kita (-as) kompetentinga (-as) institucija ar organas, praneštų darbdaviui, kad trūksta informacijos, ir paprašytų laiku pateikti išsamią ir teisingą informaciją;

- (40) nuo Direktyvos 91/533/EEB įsigaliojimo Sąjungoje priimta išsami socialinio *acquis* vykdymo nuostatų sistema, visų pirma veikianti vienodo požiūrio srityje, kurios elementai turėtų būti taikomi šiai direktyvai siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis veiksmingu ir nešališku ginčų sprendimu, pavyzdžiui, civiliniame arba darbo teisme, ir teise į teisių gynimą, kuri gali apimti tinkamą kompensaciją, kaip nustatyta Europos socialinių teisių ramsčio 7 principė;
- (41) konkrečiai atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą fundamentalų pobūdį, darbuotojams apsauga turėtų būti užtikrinta net pasibaigus darbo santykiams, dėl kurių atsirado tariamas šioje direktyvoje nustatytų darbuotojų teisių pažeidimas;
- (42) norint veiksmingai įgyvendinti šią direktyvą, reikia tinkamos teisminės ir administracinės apsaugos nuo priešiško požiūrio, kuris gali atsirasti darbuotojui bandant naudotis šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, taip pat skundų darbdavio atžvilgiu ar teisinių ar administracinių procedūrų, kuriomis siekiama užtikrinti atitiktį šios direktyvos reikalavimams, atveju;
- (43) darbuotojai, besinaudojantys šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar lygiavėrio poveikio žalos, pavyzdžiui, pagal poreikį iškviečiamam darbuotojui nebeduodama darbo užduočių, arba nuo rengimosi atleisti iš darbo dėl to, kad jie siekė pasinaudoti savo teisėmis. Jeigu darbuotojas mano, kad buvo atleistas iš darbo ar patyrė lygiavėrio poveikio žalą dėl tų priežasčių, darbuotojams ir kompetentingoms institucijoms (-iems) ar organams turėtų būti suteikta galimybė prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti tokį atleidimą ar lygiavėrio poveikio priemonę;
- (44) jei darbuotojui kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją ar organą nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jis iš tiesų buvo dėl tokių priežasčių atleistas iš darbo ar patyrė lygiavėrio poveikio žalą, įrodinėjimo pareiga nustatant, jog darbuotojas buvo atleistas iš darbo arba jam pritaikytos atleidimui iš darbo lygiavėrio poveikio priemonės dėl kitų priežasčių nei naudojimas šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, turėtų tekti darbdaviui. Valstybės narės turėtų turėti galimybę tos taisyklės netaikyti procesuose, kuriuose faktines aplinkybes turi iširti teismas ar kita (-as) kompetentinga (-as) institucija ar organas, visų pirma sistemose, kuriose tokia (toks) institucija ar organas turi iš anksto patvirtinti atleidimą iš darbo;
- (45) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas, taikomas už pareigų pagal šią direktyvą pažeidimus. Sankcijos gali apimti administracines ir finansines sankcijas, pavyzdžiui, baudas arba kompensacijos išmokėjimą, ir kitų rūšių sankcijas;
- (46) kadangi šios direktyvos tikslo, t. y. gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir nuspėjamesnį užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl poreikio nustatyti bendrus būtiniausius reikalavimus to tikslo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo, Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina tam tikslui pasiekti;
- (47) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančioje šios srities Sąjungos ar nacionalinėje teisėje; tai taip pat nėra teisėtas pagrindas bendram apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygiui mažinti. Visų pirma ja neturėtų būti naudojama kaip pagrindu įvesti nenustatytos apimties darbo sutartis arba panašių rūšių darbo sutartis;
- (48) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas labai mažų ir mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus;

- (49) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai. Jos taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šios direktyvos nuostatas;
- (50) valstybės narės turėtų imtis visų tinkamų priemonių, siekdamos užtikrinti, kad būtų vykdomos visos iš šios direktyvos išplaukiančios pareigos, pavyzdžiui, prireikus atliekant patikrinimus;
- (51) atsižvelgiant į tai, kad šia direktyva iš esmės keičiama Direktyva 91/533/EEB jos nustatyto tikslo, taikymo srities ir turinio atžvilgiu, nėra tikslinga to direktyvos keisti iš dalies. Todėl Direktyva 91/533/EEB turėtų būti panaikinta;
- (52) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų ⁽¹³⁾ valstybės narės įsipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudėtinių dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Tikslas, dalykas ir taikymo sritis

1. Šios direktyvos tikslas – gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir nuspėjamesnį užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.
2. Šioje direktyvoje nustatomos būtiniausios teisės, taikomos kiekvienam Sąjungos darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį ar susijusiam darbo santykiais, kaip apibrėžta pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis arba taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.
3. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti šioje direktyvoje nustatytų pareigų darbuotojams, kurie turi darbo santykius su iš anksto apibrėžtu ir faktiškai išdirbtu darbo laiku, kurį per apskaitinį keturių paeiliui einančių savaičių laikotarpį per savaitę vidutiniškai sudaro ne daugiau kaip trys valandos. Į tą trijų valandų vidurkį įskaičiuojamas visiems darbdaviams, kurie sudaro tą pačią įmonę, grupę ar subjektą ar priklauso tai pačiai įmonei, grupei ar subjektui, dirbtas laikas.
4. 3 dalis netaikoma darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatyta garantuota apmokamo darbo apimtis.

⁽¹³⁾ OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

5. Valstybės narės gali nuspręsti, kurie asmenys atsako už šioje direktyvoje nustatytų darbdavio pareigų vykdymą, tačiau visos tos pareigos turi būti įvykdytos. Jos taip pat gali nuspręsti, kad visos tos pareigos ar jų dalis turi būti pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra darbo santykių šalimi.

Šia dalimi nedaromas poveikis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2008/104/EB ⁽¹⁴⁾.

6. Valstybės narės, remdamosi objektyviomis priežastimis, gali numatyti, kad III skyriuje įtvirtintos nuostatos netaikomos valstybės tarnautojams, viešosios skubios pagalbos tarnyboms, ginkluotosioms pajėgoms, policijos institucijoms, teisėjams, prokurorams, tyrėjams arba kitoms teisėsaugos tarnyboms.

7. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti 12 ir 13 straipsniuose ir 15 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytų pareigų fiziniams asmenims, kurie yra darbdaviai, kai darbas atliekamas jų namų ūkiuose.

8. Šios direktyvos II skyrius jūrininkams ir žvejams taikomas nedarant poveikio atitinkamai direktyvoms 2009/13/EB ir (ES) 2017/159. 4 straipsnio 2 dalies m ir o punktuose, 7, 9, 10 ir 12 straipsniuose nustatytos pareigos netaikomos jūrininkams ar jūros žvejams.

2 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- a) darbo grafikas – grafikas, kuriame nustatytos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir dienos;
- b) apskaitinės valandos ir dienos – laiko tarpai konkrečiomis dienomis, kuriomis darbdavio reikalavimu gali vykti darbas;
- c) darbo modelis – darbo laiko organizavimo ir jo paskirstymo pagal tam tikrą darbdavio nustatytą modelį forma.

3 straipsnis

Informacijos teikimas

Darbdavys pagal šią direktyvą reikalaujamą informaciją kiekvienam darbuotojui pateikia raštu. Informacija pateikiama ir perduodama popieriuje arba elektronine forma, su sąlyga, kad informacija yra prieinama darbuotojui, ją galima saugoti ir atsispausdinti ir kad darbdavys pasilieka perdavimo ar gavimo elektronine forma įrodymą.

⁽¹⁴⁾ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

II SKYRIUS

INFORMACIJA APIE DARBO SANTYKIUS

4 straipsnis

Pareiga informuoti

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai privalėtų informuoti darbuotojus apie esminius darbo santykių aspektus.
2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta informacija apima bent šiuos aspektus:
 - a) darbo santykių šalių tapatybę;
 - b) darbo vietą; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose arba gali pats pasirinkti savo darbo vietą, taip pat registruotą buveinę arba, atitinkamai atvejais, darbdavio nuolatinę gyvenamąją vietą;
 - c) vieną iš nurodytų aspektų:
 - i) darbo, kurį atlikti įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį pobūdį ar kategoriją arba
 - ii) trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašą ar jo apibūdinimą;
 - d) darbo santykių pradžios datą;
 - e) terminuotų darbo santykių atveju – tų santykių pabaigos datą ar numatomą trukmę;
 - f) per laikinojo įdarbinimo įmonės įdarbinamų darbuotojų atveju – įmonės laikinojo darbo naudotojos pavadinimą iškart kai jis tampa žinomas;
 - g) bandomojo laikotarpio, jei toks yra, trukmę ir sąlygas;
 - h) darbdavio suteiktą teisę į mokymo paslaugas, jei tokia teisė suteikiama;
 - i) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai teikiant informaciją to nurodyti neįmanoma, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;
 - j) tvarką, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas nutraukdami darbo santykius, įskaitant oficialius reikalavimus ir pranešimo apie atleidimą iš darbo pateikimo terminą arba, kai teikiant informaciją pranešimo apie atleidimą iš darbo pateikimo termino nurodyti neįmanoma, nurodomas tokio pranešimo apie atleidimą iš darbo terminų nustatymo metodas;
 - k) darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti, įskaitant pradinę bazinę sumą, kitus jo sudedamuosius elementus, jei taikoma, juos nurodant atskirai, ir darbo užmokesčio mokėjimo dažnumą ir būdus;
 - l) jei darbo modelis visiškai ar daugiausiai nuspėjamas, darbuotojo darbo dienos ar savaitės darbo laiko normą, viršvalandžius ir apmokėjimo už juos tvarką ir, jei taikoma, bet kokią tvarką dėl pamainos pasikeitimo;

- m) jei darbo modelis visiškai ar daugiausiai nenuspėjamas, darbdavys darbuotoją informuoja apie:
- i) principą, kad darbo grafikas yra kintamas, garantuojamų apmokamų valandų skaičių ir apmokėjimą už papildomą darbą, viršijantį tas garantuojamas valandas;
 - ii) apskaitines valandas ir dienas, kuriomis iš darbuotojo gali būti reikalaujama dirbti;
 - iii) minimalų pranešimo laikotarpį, į kurį darbuotojas turi teisę iki darbo užduoties pradžios, ir, kai taikoma, 10 straipsnio 3 dalyje nurodytą atšaukimo terminą;
- n) darbuotojo darbo sąlygas nustatančias kolektyvines sutartis arba, kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, tokių įstaigų ar institucijų, su kuriomis sudarytos sutartys, pavadinimą;
- o) jei už tai atsakingas darbdavys, socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimą ir bet kokią kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą.
3. 2 dalies g–l ir o punktuose nurodyta informacija prireikus gali būti pateikta kaip nuorodos į tuos punktus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis.

5 straipsnis

Informavimo laikas ir priemonės

1. Jei informacija nebuvo pateikta anksčiau, 4 straipsnio 2 dalies a–e, g, k, l ir m punktuose nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, pateikiant vieną ar daugiau dokumentų laikotarpiu, kuris prasideda pirmą darbo dieną ir baigiasi ne vėliau kaip septintą kalendorinę dieną. Kita 4 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, dokumentą pateikiant per vieną mėnesį nuo pirmos darbo dienos.
2. Valstybės narės gali parengti 1 dalyje nurodytų dokumentų šablonus ir modelius ir suteikia galimybę darbuotojui ir darbdaviui jais naudotis, be kita ko, pavišindamos juos bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ar kitomis tinkamomis priemonėmis.
3. Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie įstatymus ir kitus teisės aktus ar visuotinai taikomas kolektyvines sutartis, reglamentuojančius taikomą teisės aktų sistemą, kurią turi pateikti darbdaviai, būtų viešinama nemokamai, būtų aiški, skaidri, išsami ir lengvai prieinama nuotoliniu būdu ar elektroninėmis priemonėmis, įskaitant dabartinius interneto portalus.

6 straipsnis

Darbo santykių pokyčiai

1. Valstybės narės užtikrina, kad apie bet kokius darbo santykių aspektų, nurodytų 4 straipsnio 2 dalyje, pokyčius ir bet kokius į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę siunčiamiems darbuotojams teikiamos papildomos informacijos, nurodytos 7 straipsnyje, pokyčius darbdavys praneštų darbuotojui dokumente kuo anksčiau ir ne vėliau nei pokyčių įsigaliojimo dieną.

2. 1 dalyje nurodytas dokumentas netaikomas pokyčiams, kurie tik atspindi įstatymų ir kitų teisės aktų, ar kolektyvinių sutarčių, nurodytų 5 straipsnio 1 dalyje ir, prireikus, 7 straipsnyje išvardytuose dokumentuose, pasikeitimą.

7 straipsnis

Papildoma informacija į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę siunčiamiems darbuotojams

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai reikalaujama, kad darbuotojas dirbtų kitoje valstybėje narėje ar trečiojoje valstybėje, kuri nėra jo įprastinė darbo vietos valstybė, prieš darbuotojui išvykstant darbdavys jam pateiktų 5 straipsnio 1 dalyje nurodytus dokumentus, kuriuose pateikiama bent ši papildoma informacija:

- a) užsienio valstybė ar valstybės, kuriose bus dirbama, ir numatoma darbo trukmė;
- b) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis;
- c) kai taikytina, išmokos pinigais ar natūra, kurios yra susijusios su darbo užduotimis;
- d) informacija, ar užtikrinama darbuotojo repatriacija, ir, jei taip, darbuotojo repatriacijos sąlygos.

2. Valstybės narės užtikrina, kad komandiruojamam darbuotojui, kuriam taikoma Direktyva 96/71/EB, būtų papildomai pranešta apie:

- a) darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal priimančiosios valstybės narės taikomą teisę;
- b) kai taikytina, visų rūšių komandiruojuočių pinigų ir visų rūšių kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų atlyginimą;
- c) nuorodą į oficialią nacionalinę interneto svetainę, priimančiosios valstybės narės parengtą pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/67/ES⁽¹⁵⁾ 5 straipsnio 2 dalį.

3. 1 dalies b punkte ir 2 dalies a punkte nurodyta informacija atitinkamais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į konkrečias tą informaciją reglamentuojančių įstatymų ir kitų teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nuostatas.

4. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 1 ir 2 dalys netaikomos tais atvejais, kai kiekvieno darbo ne valstybėje narėje, kuri yra darbuotojo įprastinė darbo šalis, laikotarpio trukmė neviršija keturių paeiliui einančių savaičių.

III SKYRIUS

BŪTINIEJI REIKALAVIMAI, SUSIJĘ SU DARBO SĄLYGOMIS

8 straipsnis

Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbo santykiams taikomas bandomasis laikotarpis, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje arba praktikoje, tas laikotarpis neviršytų šešių mėnesių.

2. Terminuotų darbo santykių atveju, valstybės narės užtikrina, kad tokio bandomojo laikotarpio trukmė būtų proporcinga numatomi sutarties trukmei ir darbo pobūdžiui. Jei sutartis atnaujinama tai pačiai funkcijai ir toms pačioms užduotims, darbo santykiams naujas bandomasis laikotarpis netaikomas.

⁽¹⁵⁾ 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas) (OL L 159, 2014 5 28, p. 11).

3. Valstybės narės gali išimties tvarka numatyti ilgesnį bandomąjį laikotarpį tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu arba darbuotojo interesais. Valstybės narės gali nustatyti, kad tais atvejais, kai darbuotojas bandomojo laikotarpio metu nebuvo darbe, bandomasis laikotarpis gali būti atitinkamai pratęstas atsižvelgiant į nebuvimo darbe trukmę.

9 straipsnis

Darbas keliems darbdaviams

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams arba neturėtų už tai jam taikyti priešiško požiūrio.

2. Valstybės narės gali nustatyti darbdavių taikomas nesuderinamumo apribojimų naudojimo sąlygas dėl objektyvių priežasčių, t. y. sveikatos ir saugos, verslo konfidencialumo apsaugos, viešųjų paslaugų vientisumo ar interesų konflikto vengimo.

10 straipsnis

Minimalus darbo nuspėjamumas

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojo darbo modelis yra visiškai ar daugiausiai nenuspėjamas, darbdavys nereikalautų, kad darbuotojas dirbtų, jei nėra tenkinamos abi šios sąlygos:

- a) darbas vyksta iš anksto nustatytais apskaitinėmis valandomis ir dienomis, kaip nurodyta 4 straipsnio 2 dalies m punkto ii papunktyje, ir
- b) darbdavys informuoja darbuotoją apie darbo užduotį per pagrįstą pranešimo laikotarpį, nustatytą pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, kaip nurodyta 4 straipsnio 2 dalies m punkto iii papunktyje.

2. Jei neįvykdomas vienas ar abu 1 dalyje nustatyti reikalavimai, darbuotojas turi teisę atsisakyti darbo užduoties nepatirdamas neigiamų pasekmių.

3. Kai valstybės narės leidžia darbdaviui atšaukti darbo užduotį be kompensacijos, valstybės narės imasi reikalingų priemonių pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, siekdamos užtikrinti, kad darbuotojas turėtų teisę gauti kompensaciją, jeigu darbdavys po nurodyto pagrįsto laikotarpio atšaukia darbo užduotį, dėl kurios darbuotojas iš pradžių davė savo sutikimą.

4. Valstybės narės gali nustatyti šio straipsnio taikymo sąlygas pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.

11 straipsnis

Papildomos priemonės, taikomos darbo pagal poreikį sutartims

Kai valstybės narės leidžia naudoti darbo pagal poreikį ar panašias darbo sutartis, jos, siekdamos užkirsti kelią piktnaudžiavimo praktikai, imasi vienos ar daugiau iš šių priemonių:

- a) nustato darbo pagal poreikį ar panašių darbo sutarčių naudojimo apribojimus;
- b) daro galimą paneigti prezumpciją dėl darbo sutarties su minimaliu apmokamų darbo valandų skaičiumi, grindžiamu vidutiniu per nustatytą laikotarpį išdirbtų valandų skaičiumi, buvimo;

c) nustato kitas lygiavėrcio poveikio priemones, kuriomis veiksmingai užkertamas kelias piktnaudžiavimui.

Valstybės narės apie tokias priemones praneša Komisijai.

12 straipsnis

Perėjimas prie kitos darbo formos

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojui, išdirbusiam tam pačiam darbdaviui bent šešis mėnesius ir užbaigusiam bandomąjį laikotarpį, jei jis buvo taikomas, būtų suteikta teisė prašyti suteikti darbo, kuriame būtų užtikrintos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, formą, jei tai įmanoma, ir gauti pagrįstą atsakymą raštu. Valstybės narės gali riboti prašymų, dėl kurių atsiranda pareiga pagal šį straipsnį, dažnumą.

2. Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo pateiktų pagrįstą rašytinį atsakymą, nurodytą 1 dalyje. Fizinio asmens, kuris yra darbdavys, ir labai maža, mažoji ar vidutinė įmonė atveju, valstybės narės gali nustatyti, kad tą terminą būtų galima pratęsti ne daugiau nei iki trijų mėnesių ir, gavus vėlesnį panašų to paties darbuotojo prašymą, leisti pateikti atsakymą žodžiu, jeigu atsakymo pagrindimas, susijęs su darbuotojo padėtimi, lieka nepakitęs.

13 straipsnis

Privalomas mokymas

Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę ar kolektyvines sutartis reikalaujama, kad darbdavys mokytų darbuotoją atlikti darbą, kuriam jis yra įdarbintas, toks mokymas darbuotojui būtų teikiamas nemokamai, būtų skaičiuojamas kaip darbo laikas ir, jei įmanoma, vykėtų darbo valandomis.

14 straipsnis

Kolektyvinės sutartys

Valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, palikti galioti kolektyvines sutartis, kuriose, užtikrinant bendrą darbuotojų apsaugą, būtų nustatytos į 8–13 straipsnius neįtrauktų darbuotojų darbo sąlygų reglamentavimo nuostatos, dėl tokių sutarčių derėtis, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą.

IV SKYRIUS

HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

15 straipsnis

Teisinė prezumpcija ir išankstinio ginčų sprendimo mechanizmas

1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas laiku negauna 5 straipsnio 1 dalyje ar 6 straipsnyje nurodytų dokumentų ar jų dalies, būtų taikoma viena arba abi iš šių sistemų:

a) darbuotojui taikoma valstybės narės apibrėžta palanki prezumpcija, kurią darbdaviui suteikiama galimybė paneigti, arba

b) darbuotojui suteikiama galimybė pateikti skundą kompetentingai (-am) institucijai ar organui ir laiku bei veiksmingai pasinaudoti tinkamomis teisių gynimo priemonėmis.

2. Valstybės narės gali numatyti, kad 1 dalyje nurodyti prezumpcija ir mechanizmai taikomi tuomet, kai darbdaviui buvo pateiktas pranešimas ir darbdavys laiku nepateikė trūkstamos informacijos.

*16 straipsnis***Teisių gynimas**

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojams, įskaitant tuos, su kuriais darbo santykiai yra pasibaigę, būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisių gynimą, jei pažeidžiamos iš šios direktyvos išplaukiančios jų teisės.

*17 straipsnis***Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių**

Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant tuos darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių pateikus skundą tiesiogiai darbdaviui arba atsirandančių pradėjus procesą siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje numatytų teisių.

*18 straipsnis***Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir įrodinėjimo pareiga**

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti iš darbo arba imtis atleidimui iš darbo lygiavėrio poveikio priemonių ir rengtis jų atleidimui iš darbo, jei tokio atleidimo iš darbo priežastis – darbuotojų naudojimas šioje direktyvoje numatytomis teisėmis.

2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti iš darbo arba jiems buvo taikomos atleidimui iš darbo lygiavėrio poveikio priemonės dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą iš darbo ar lygiavėrio poveikio priemones. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.

3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, siekdamos užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodytiems darbuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją ar organą nustatomi faktai, kuriais remiantis galima preziumuoti, kad jie buvo dėl to atleisti iš darbo ar jiems taikytos atleidimui iš darbo lygiavėrio poveikio priemonės, įrodinėjimo pareiga, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių, tenka darbdaviui.

4. 3 dalimi netrukdoma valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes įrodinėjimo taisykles.

5. Valstybės narės neprivalo taikyti 3 dalies procesams, kuriuose faktines aplinkybes turi ištirti teismas ar kita (-as) kompetentinga (-as) institucija ar organas.

6. 3 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.

*19 straipsnis***Sankcijos**

Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, arba kitas jau galiojančias nuostatas, susijusias su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, taisykles. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

V SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS*20 straipsnis***Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnes nuostatas**

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.

2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.
3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

21 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas

1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 1 d. imasi visų būtinų priemonių, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Valstybės narės, priimdamos 1 dalyje nurodytas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.
4. Valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių išitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.
5. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

22 straipsnis

Pereinamojo laikotarpio priemonės

Šioje direktyvoje nustatytos teisės ir pareigos visiems darbo santykiams taikomos ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 1 d. Tačiau darbdavys pateikia ar papildo dokumentus, nurodytus 5 straipsnio 1 dalyje ir 6 ir 7 straipsniuose, tik darbuotojo, kuris tą dieną jau yra įdarbintas, prašymu. Tai, kad toks prašymas nepateikiamas, nereiškia, kad darbuotojams gali būti neužtikrinamos 8–13 straipsniuose nustatytos būtinausios teisės.

23 straipsnis

Komisijos atliekama peržiūra

Ne vėliau kaip 2027 m. rugpjūčio 1 d. Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir atsižvelgdama į poveikį labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, peržiūri šios direktyvos įgyvendinimą ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.

24 straipsnis

Panaikinimas

Direktyva 91/533/EEB panaikinama nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą.

25 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

26 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje .2019 m. birželio 20 d.

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

A. TAJANI

Tarybos vardu

Pirmininkas

G. CIAMBA
