

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Dyrektywa (UE) 2019/1152 w sprawie
przejrzystych i przewidywalnych
warunków pracy w UE

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1152

z dnia 20 czerwca 2019 r.

w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności, do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

(2) Zasada nr 5 Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego w Göteborgu w dniu 17 listopada 2017 r., stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń oraz że należy wspierać przechodzenie ku stałym formom zatrudnienia, że zgodnie z prawodawstwem i umowami zbiorowymi pracodawcom należy zapewnić niezbędną elastyczność, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zmian zachodzących w kontekście gospodarczym, że należy wspierać innowacyjne formy pracy, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy, że należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz ułatwiać mobilność zawodową oraz że należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów, oraz że okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.

(3) Zasada nr 7 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego, w przypadku zwolnienia z pracy pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia, przysługuje im również rozsądny okres wypowiedzenia, a także że mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w razie nieuzasadnionego zwolnienia z pracy – prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania.

(4) Od czasu przyjęcia dyrektywy Rady 91/533/EWG na rynkach pracy doszło do głębokich przemian spowodowanych zmianami demograficznymi i cyfryzacją, co doprowadziło do stworzenia nowych form zatrudnienia, które wzmocniły innowacje, tworzenie nowych miejsc pracy i rozwoju rynku pracy. Niektóre nowe formy zatrudnienia różnią się znacznie od tradycyjnych stosunków pracy pod względem przewidywalności, co powoduje niepewność co do praw i ochrony socjalnej przysługujących pracownikom, których dotyczą te formy zatrudnienia. W tym zmieniającym się świecie pracy istnieje zatem większa potrzeba, by pracownicy byli w pełni informowani o podstawowych warunkach ich pracy, w stosownym terminie i w formie pisemnej, w sposób łatwo dla nich dostępny. Aby ująć w odpowiednie ramy rozwój nowych form zatrudnienia, pracownikom w Unii powinny również zostać przyznane pewne nowe prawa minimalne, które będą sprzyjały bezpieczeństwu i

przewidywalności w stosunkach pracy, a jednocześnie przyczynią się do wzrastającej konwergencji w państwach członkowskich oraz do utrzymania zdolności adaptacyjnej rynku pracy.

(5) Zgodnie z dyrektywą 91/533/EWG większości pracowników w Unii przysługuje prawo otrzymania informacji o ich warunkach pracy na piśmie. Dyrektywą 91/533/EWG nie są jednak objęci wszyscy pracownicy w Unii. Ponadto pojawiły się luki w ochronie pracowników związane z nowymi formami zatrudnienia powstałymi w wyniku rozwoju rynku pracy od 1991 r.

(6) W związku z tym należy ustanowić na poziomie Unii minimalne wymagania dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy oraz dotyczące warunków pracy, mające zastosowanie do każdego pracownika, tak aby zagwarantować wszystkim pracownikom w Unii odpowiedni stopień przejrzystości i przewidywalności co do ich warunków pracy, a jednocześnie utrzymać rozsądną elastyczność niestandardowych form zatrudnienia, zachowując przez to wynikające z nich korzyści dla pracowników i pracodawców.

(7) Komisja rozpoczęła, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie zmiany zakresu i zwiększenia skuteczności dyrektywy 91/533/EWG oraz rozszerzenia jej celów z zamiarem ustanowienia nowych praw dla pracowników. Nie doprowadziło to do osiągnięcia porozumienia wśród partnerów społecznych w sprawie przystąpienia do negocjacji dotyczących tych zagadnień. Wyniki otwartych konsultacji publicznych przeprowadzonych w celu zasięgnięcia opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli potwierdziły jednak, że istotne jest podjęcie działań w tym obszarze na poziomie Unii, które polegałyby na unowocześnieniu i dostosowaniu obecnych ram prawnych do nowej sytuacji.

(8) W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) ustanowił kryteria ustalania statusu pracownika. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględniać wykładnię tych kryteriów przez Trybunał Sprawiedliwości. Pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę dorywczą, pracownicy wykonujący pracę w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci mogliby zostać objęci zakresem przedmiotowej dyrektywy pod warunkiem że spełniają te kryteria. Osoby faktycznie samozatrudnione nie powinny być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, gdyż nie spełniają tych kryteriów. Nadużywanie - czy to na szczeblu krajowym, czy w sytuacjach transgranicznych - statusu osoby samozatrudnionej zdefiniowanego w prawie krajowym jest jedną z form pracy fałszywie rejestrowanej, często powiązaną z pracą nierejestrowaną. Pozorowane samozatrudnienie ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba jest zgłoszona - w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych lub podatkowych - jako osoba samozatrudniona, mimo że wykonywana przez nią praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Takie osoby powinny być objęte zakresem niniejszej dyrektywy. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy powinno się brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek.

(9) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość postanowienia, w przypadku gdy jest to uzasadnione obiektywnymi względami, że niektóre przepisy niniejszej dyrektywy nie będą miały zastosowania do pewnych kategorii urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych ani innych organów ścigania z uwagi na szczególny charakter obowiązków, do których wykonywania są powołani, lub szczególne warunki ich zatrudnienia.

(10) Wymogi ustanowione w niniejszej dyrektywie w odniesieniu do następujących spraw nie powinny mieć zastosowania do marynarzy lub rybaków z uwagi na szczególne warunki ich zatrudnienia: zatrudnienie równoległe, w przypadku gdy nie odpowiada charakterowi pracy wykonywanej na statkach lub statkach rybackich, minimalna przewidywalność pracy, wysyłanie pracowników do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, przejście na inną formę zatrudnienia i przekazywanie informacji o nazwie lub nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne. Na potrzeby niniejszej dyrektywy marynarze i rybacy zdefiniowani, odpowiednio, w dyrektywach Rady 2009/13/WE i (UE) 2017/159 powinni być uznawani za pracujących w Unii, jeżeli pracują na statkach lub statkach rybackich zarejestrowanych w jednym z państw członkowskich lub pływających pod banderą jednego z państw członkowskich.

(11) W związku z rosnącą liczbą pracowników wyłączonych z zakresu dyrektywy 91/533/EWG na podstawie wyłączeń, które państwa członkowskie stosują na podstawie art. 1 tej dyrektywy, należy zastąpić te wyłączenia

możliwością niestosowania przez państwa członkowskie przepisów niniejszej dyrektywy do stosunku pracy z ustalonym z góry i faktycznym czasem pracy wynoszącym średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie. Przy ustalaniu tych godzin należy uwzględnić cały czas faktycznie przepracowany na rzecz pracodawcy, w tym godziny nadliczbowe lub pracę wykraczającą poza wymiar zagwarantowany lub przewidziany w umowie o pracę lub w ramach stosunku pracy. Od chwili przekroczenia przez pracownika tego progu przepisy niniejszej dyrektywy stosują się do niego niezależnie od liczby godzin przepracowanych później lub liczby godzin określonych w umowie o pracę.

(12) Pracownicy, których umowa nie gwarantuje godzin pracy, w tym pracownicy zatrudnieni na podstawie umów zerogodzinowych i niektórych umów na żądanie, znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji. W związku z tym przepisy niniejszej dyrektywy powinny mieć do nich zastosowanie bez względu na liczbę godzin, w czasie których faktycznie wykonują pracę.

(13) Funkcje i obowiązki pracodawcy może w praktyce pełnić kilka różnych osób fizycznych lub prawnych bądź innych podmiotów. Państwa członkowskie powinny mieć swobodę w bardziej szczegółowym określeniu osób, które są uważane za całkowicie lub częściowo odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie powinny również mieć możliwość decydowania o powierzeniu niektórych lub wszystkich tych obowiązków osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną umowy o pracę lub stosunku pracy.

(14) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość ustanowienia przepisów szczegółowych wyłączających osoby działające w charakterze pracodawców pracowników domowych w gospodarstwie domowym z wymogów ustanowionych w niniejszej dyrektywie, w odniesieniu do następujących spraw: rozpatrywania wniosków o inny rodzaj zatrudnienia i udzielania odpowiedzi na takie wnioski, zapewnienia obowiązkowego nieodpłatnego szkolenia oraz zapewnienia mechanizmów dochodzenia roszczeń opartych na domniemaniach korzystnych dla pracownika w przypadku braku niektórych informacji w dokumentacji, która ma być przekazywana pracownikowi zgodnie z niniejszą dyrektywą.

(15) W dyrektywie 91/533/EWG ustanowiono wykaz zasadniczych aspektów umowy o pracę lub stosunku pracy, o których należy informować pracowników na piśmie. Wykaz ten, który państwa członkowskie mogą rozszerzyć, należy dostosować, aby uwzględnić rozwój sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza rosnącą liczbę niestandardowych form zatrudnienia.

(16) Jeżeli pracownik nie ma stałego lub głównego miejsca pracy, powinien otrzymać informację o ewentualnych rozwiązaniach dotyczących przemieszczania się między miejscami pracy.

(17) Jeżeli pracodawca zapewnia pracownikowi szkolenia, powinna istnieć możliwość, aby informacja o uprawnieniu do takiego szkolenia była przekazywana w formie informacji o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń rocznie, oraz informacji o ogólnej polityce szkoleniowej pracodawcy.

(18) Powinna istnieć możliwość, aby informacja o procedurze obowiązującej pracodawcę i pracownika w razie rozwiązania stosunku pracy obejmowała termin, w którym można zaskarżyć zwolnienie.

(19) Informacja o czasie pracy powinna być spójna z dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady [\(8\)](#) oraz zawierać informacje o przerwach w pracy, okresach dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz płatnego urlopu, a tym samym zapewniać ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

(20) Informacja o wynagrodzeniu, którą należy przekazać, powinna obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia ujęte oddzielnie, w tym, jeżeli ma to zastosowanie, świadczenia pieniężne lub rzeczowe, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie i inne świadczenia, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia. Przekazywanie takich informacji powinno pozostawać bez uszczerbku dla swobody pracodawców do oferowania dodatkowych elementów wynagrodzenia, takich jak jednorazowe świadczenia pieniężne. Fakt, iż te elementy wynagrodzenia, które należą się na mocy przepisów prawa bądź umowy zbiorowej, nie zostały ujęte w tych informacjach, nie powinien stanowić powodu niewypłacenia ich pracownikowi.

(21) Jeśli nie można określić stałego rozkładu czasu pracy z racji charakteru zatrudnienia, jak w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na żądanie, pracodawcy powinni informować pracowników o sposobie, w jaki będzie ustalany ich czas pracy, włącznie z przedziałami czasowymi, w których pracownicy mogą być wzywani do świadczenia pracy, oraz o okresie uprzedniego powiadomienia, który należy zachować przed rozpoczęciem przydzielonego zadania.

(22) Informacje o systemach zabezpieczenia społecznego powinny obejmować informacje o nazwie lub nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne, tam gdzie ma to zastosowanie, z tytułu choroby, macierzyństwa i ojcostwa, oraz świadczeń rodzicielskich, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także świadczeń z tytułu starości, inwalidztwa, renty rodzinnej, bezrobocia, świadczeń przedemerytalnych oraz świadczeń rodzinnych. Od pracodawców nie należy wymagać podawania tych informacji w sytuacji, gdy to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego. Informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę, powinny obejmować, w stosownych przypadkach, fakt objęcia dodatkowymi programami emerytalnymi w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE i dyrektywy Rady 98/49/WE.

(23) Pracownicy powinni mieć prawo do uzyskania w momencie nawiązania stosunku pracy pisemnej informacji o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy. Podstawowe informacje powinny być im przekazane niezwłocznie, nie później niż w ciągu tygodnia kalendarzowego, licząc od ich pierwszego dnia pracy. Pozostałe informacje powinny być im przekazane w ciągu jednego miesiąca, licząc od ich pierwszego dnia pracy. Pierwszy dzień pracy należy rozumieć jako faktyczne rozpoczęcie wykonywania pracy przez pracownika objętego stosunkiem pracy. Państwa członkowskie powinny dążyć do tego, by pracodawcy przekazywali odpowiednie informacje o stosunku pracy przed końcem pierwotnie uzgodnionego okresu obowiązywania umowy.

(24) W związku z coraz powszechniejszym stosowaniem narzędzi komunikacji cyfrowej informacje, które mają być przekazywane na piśmie na mocy niniejszej dyrektywy, mogą być przekazywane drogą elektroniczną.

(25) W celu umożliwienia pracodawcom terminowego przekazywania informacji państwa członkowskie powinny móc udostępnić na poziomie krajowym wzory obejmujące odpowiednie i wystarczająco wyczerpujące informacje o mających zastosowanie przepisach prawnych. Wzory te mogłyby być rozwijane na poziomie branżowym lub lokalnym przez organy krajowe i partnerów społecznych. Komisja będzie wspierać państwa członkowskie w opracowywaniu formularzy i wzorów oraz, w stosownych przypadkach, powszechnie je udostępniać.

(26) Pracownicy wysłani za granicę powinni otrzymać dodatkowe informacje odpowiednie do ich sytuacji. W przypadku następujących po sobie przydziałów zadań w kilku państwach członkowskich lub państwach trzecich powinna istnieć możliwość zbierania tych informacji w odniesieniu do kilku zadań i późniejszej ich modyfikacji w przypadku zmian. Pracownicy, którzy kwalifikują się jako pracownicy delegowani na podstawie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, powinni zostać również poinformowani o jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie, na której mogą znaleźć odpowiednie informacje o warunkach pracy mających zastosowanie do ich sytuacji. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, obowiązki te mają zastosowanie, jeśli czas trwania pracy za granicą jest dłuższy niż cztery następujące po sobie tygodnie.

(27) Okresy próbne umożliwiają stronom stosunku pracy sprawdzenie dostosowania pracownika do jego miejsca pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikowi wsparcia. Wejście na rynek pracy ani przejście na nowe stanowisko nie powinny powodować przedłużającego się braku bezpieczeństwa. W związku z tym, jak zostało ustalone w Europejskim filarze praw socjalnych, okresy próbne powinny mieć w związku z tym rozsądny okres trwania.

(28) Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła powszechny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, który należy uznać za rozsądny. W drodze wyjątku powinna istnieć możliwość, aby okresy próbne trwały dłużej niż sześć miesięcy, gdy jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia, np. w przypadku stanowisk kierowniczych lub zarządzających bądź w przypadku stanowisk w służbie publicznej lub tam, gdzie leży to w interesie pracownika, np. w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza w odniesieniu do młodych pracowników. Powinna również istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być odpowiednio przedłużane, w przypadku gdy pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z

powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca miał możliwość sprawdzenia, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania. W przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. Jeżeli jest to przewidziane prawem krajowym lub praktyką krajową, pracownicy powinni mieć możliwość zaliczenia okresu próbnego do okresu nabywania praw pracowniczych.

(29) Pracodawca nie powinien zakazywać pracownikowi podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani niekorzystnie traktować pracownika z tego powodu. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość określenia warunków stosowania ograniczeń w łączeniu stanowisk, które należy rozumieć jako ograniczenia możliwości pracy na rzecz innych pracodawców wynikające z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, rzetelności służby cywilnej lub unikania konfliktów interesów.

(30) Pracownicy, których system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, powinni korzystać z minimalnego poziomu przewidywalności w przypadkach, gdy rozkład czasu pracy jest określany głównie przez pracodawcę, czy to bezpośrednio, np. przez przydział pracy, czy pośrednio, np. poprzez wymaganie od pracownika odpowiedzi na prośby klienta.

(31) W momencie nawiązania stosunku pracy należy ustalić na piśmie godziny i dni rozliczeniowe, które należy rozumieć jako przedziały czasu, w których praca może być wykonywana na żądanie pracodawcy.

(32) Rozsądny minimalny okres uprzedniego powiadomienia, rozumiany jako okres między chwilą, kiedy pracownik został poinformowany o nowym przydziale pracy, a chwilą rozpoczęcia realizacji zadania, stanowi inny konieczny element przewidywalności pracy w przypadku stosunku pracy, w którym systemy czasu pracy są całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalne. Okres uprzedniego powiadomienia może różnić się w zależności od potrzeb danej branży, zapewniając pracownikom odpowiednią ochronę. Zastosowanie ma minimalny okres uprzedniego powiadomienia, bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady.

(33) Pracownicy powinni mieć możliwość odmowy wykonania przydzielonej pracy, jeśli nie przypada ona w godzinach lub dniach rozliczeniowych bądź jeśli nie zostali oni powiadomieni o tej pracy z zachowaniem minimalnego okresu uprzedniego powiadomienia, a odmowa ta nie może mieć niekorzystnych skutków. Pracownicy powinni mieć również możliwość przyjęcia przydzielonej pracy, jeśli taka jest ich wola.

(34) Jeżeli pracownik, którego system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, uzgodnił ze swoim pracodawcą podjęcie określonej przydzielonej mu pracy, powinien on mieć możliwość odpowiedniego zaplanowania tej pracy. Pracownik powinien być chroniony przed utratą dochodów wynikającą z późnego anulowania uzgodnionej pracy przez zapewnienie możliwości otrzymania odpowiedniego odszkodowania.

(35) Umowy o pracę na żądanie lub podobne umowy o pracę, w tym umowy zerogodzinowe, w ramach których pracodawca ma możliwość swobodnego wzywania pracownika do wykonania pracy w razie potrzeby, są szczególnie nieprzewidywalne dla pracownika. Państwa członkowskie zezwalające na takie umowy powinny zapewnić wprowadzenie skutecznych środków zapobiegających ich nadużywaniu. Środki takie mogłyby przyjąć formę ograniczeń dotyczących stosowania i czasu trwania takich umów, wzruszalnego domniemania istnienia umowy o pracę lub stosunku pracy z gwarantowaną liczbą płatnych godzin pracy opartego na godzinach przepracowanych w poprzednim okresie rozliczeniowym lub innych równoważnych środków zapewniających skuteczne zapobieganie nadużyciom.

(36) Zgodnie z zasadami ustanowionymi w Europejskim filarze praw socjalnych należy popierać przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę na czas nieokreślony. Pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy o inną, bardziej przewidywalną i bezpieczniejszą formę zatrudnienia, jeśli jest ona dostępna, oraz otrzymania od niego odpowiedzi na piśmie wraz z uzasadnieniem, uwzględniającej potrzeby pracodawcy i pracownika. Państwa

członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia częstotliwości takich wniosków. Niniejsza dyrektywa nie powinna uniemożliwiać państwom członkowskim ustalenia, że stanowiska w służbie publicznej, których objęcie następuje w drodze konkursu, nie należy uznawać za dostępne na zwykły wniosek pracownika i w związku z tym stanowiska te nie wchodzą w zakres prawa do zwrócenia się o bardziej przewidywalne i bezpieczniejsze warunki pracy.

(37) Jeśli na mocy prawa Unii lub prawa krajowego bądź umów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie na równych zasadach wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika. Czas trwania takiego szkolenia powinien być wliczany do czasu pracy oraz, o ile to możliwe, szkolenie takie powinno odbywać się w godzinach pracy. Obowiązek ten nie obejmuje szkolenia zawodowego ani szkolenia stanowiącego warunek uzyskania, utrzymania lub odnowienia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, o ile prawo Unii lub prawo krajowe bądź umowa zbiorowa nie wymagają od pracodawcy, by zapewnił pracownikowi takie szkolenie. Państwa członkowskie powinny przyjąć niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed nadużyciami dotyczącymi szkoleń.

(38) Należy szanować niezależność partnerów społecznych oraz ich rolę jako przedstawicieli pracowników i pracodawców. Partnerzy społeczni powinni więc mieć możliwość uznania, że do realizacji celów niniejszej dyrektywy w konkretnych branżach lub sytuacjach bardziej stosowne byłyby przepisy inne niż niektóre minimalne normy określone w niniejszej dyrektywie. W związku z tym państwa członkowskie powinny być w stanie umożliwić partnerom społecznym utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych odbiegających od niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że ogólny poziom ochrony pracowników nie ulegnie obniżeniu.

(39) Publiczne konsultacje w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych wykazały konieczność wzmocnienia egzekwowania unijnego prawa pracy, aby zapewnić jego skuteczność. Ocena dyrektywy 91/533/EWG przeprowadzona przez Komisję w ramach jej programu sprawności i wydajności regulacyjnej potwierdziła, że wzmocnione mechanizmy egzekwowania mogłyby poprawić skuteczność unijnego prawa pracy. Konsultacje wykazały, że systemy dochodzenia roszczeń oparte jedynie na roszczeniach odszkodowawczych są mniej skuteczne niż systemy, które przewidują również sankcje, takie jak kary ryczałtowe czy utrata zezwoleń, dla pracodawców, którzy nie wystawili pisemnych informacji. Z konsultacji wynika również, że pracownicy rzadko dochodzą roszczeń w czasie trwania stosunku pracy, co stanowi przeszkodę dla realizacji celu regulacji odnoszącej się do pisemnej informacji, czyli zapewnienia, aby pracownicy byli informowani o zasadniczych cechach ich stosunku pracy. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie przepisów dotyczących egzekwowania, które zapewnią stosowanie domniemań korzystnych dla pracownika, w przypadku gdy nie przedstawiono informacji o stosunku pracy, lub stosowanie procedury administracyjnej, w ramach której można wymagać od pracodawcy przedstawienia brakujących informacji, a w przypadku ich nieprzedstawienia zastosować wobec pracodawcy sankcje, lub równoległego stosowania obydwu tych rozwiązań. W przypadku braku odpowiednich informacji takie domniemania korzystne dla pracownika mogą obejmować domniemanie, że pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony, że nie obowiązuje okres próbny lub że pracownik jest zatrudniony na pełen etat. Dochodzenie roszczeń mogłoby przebiegać zgodnie z procedurą, w ramach której pracodawca byłby powiadamiany przez pracownika lub przez osobę trzecią, taką jak przedstawiciel pracownika lub inny właściwy podmiot lub organ, o braku pewnych informacji, i w stosownym terminie miałby przedstawić pełne i poprawne informacje.

(40) Od czasu przyjęcia dyrektywy 91/533/EWG przyjęto kompleksowy system przepisów dotyczących egzekwowania dorobku socjalnego w Unii, zwłaszcza w zakresie równego traktowania, którego elementy powinny mieć zastosowanie do niniejszej dyrektywy, tak aby zapewnić pracownikom dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, np. w sądzie cywilnym lub w sądzie pracy, oraz prawo do dochodzenia roszczeń, które może obejmować odpowiednie odszkodowanie, zgodnie z zasadą nr 7 Europejskiego filaru praw socjalnych.

(41) W szczególności, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, pracownicy powinni korzystać z takiej ochrony, nawet po ustaniu stosunku pracy, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw pracownika wynikających z niniejszej dyrektywy.

(42) Skuteczne wdrożenie niniejszej dyrektywy wymaga odpowiedniej ochrony sądowej i administracyjnej przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na próbę korzystania z praw określonych w niniejszej dyrektywie, skargę skierowaną do pracodawcy lub postępowanie prawne lub administracyjne mające na celu egzekwowanie zgodności z niniejszą dyrektywą.

(43) Pracownicy korzystający z praw określonych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważnym uszczerbkiem takim jak - w przypadku pracownika na żądanie - nieprzydzielanie mu już pracy, lub przygotowaniem do ewentualnego zwolnienia z pracy z powodu próby skorzystania z takich praw. Jeżeli pracownik uzna, że został z takich powodów zwolniony lub w równoważny sposób pokrzywdzony, pracownik i właściwe organy lub podmioty powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia lub zastosowania tego równoważnego środka.

(44) Ciężar dowodu dotyczący ustalenia, że zwolnienie z pracy lub równoważny uszczerbek nie nastąpiły z powodu skorzystania przez pracownika z jego praw określonych w niniejszej dyrektywie, powinien spoczywać na pracodawcy, jeżeli pracownik przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem bądź podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że z takich powodów został zwolniony lub zostały zastosowane w stosunku do niego środki o równoważnym skutku. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość niestosowania tej zasady w postępowaniach, w których ustalanie okoliczności faktycznych należeć będzie do sądu lub innego właściwego organu bądź podmiotu, zwłaszcza w systemach, w których zwolnienie z pracy musi zostać uprzednio zatwierdzone przez taki organ lub podmiot.

(45) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje za naruszenie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

(46) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, a mianowicie poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacyjnej rynku pracy, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na potrzebę ustanowienia minimalnych wspólnych wymogów możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może przyjmować środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

(47) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze, ani nie może stanowić uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w obszarze objętym niniejszą dyrektywą. W szczególności nie może ona służyć za podstawę wprowadzenia umów zerogodzinowych lub podobnego rodzaju umów o pracę.

(48) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dyrektywę dla małych i średnich przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji - przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne - oraz do opublikowania wyników takiej oceny.

(49) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny również przyjmować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego angażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy.

(50) Państwa członkowskie powinny przyjąć stosowne środki w celu zapewnienia wypełnienia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, na przykład poprzez przeprowadzanie kontroli, w stosownych przypadkach.

(51) W świetle znaczących zmian wprowadzonych niniejszą dyrektywą w odniesieniu do celu, zakresu i treści dyrektywy 91/533/EWG, nie jest właściwa zmiana tej dyrektywy. Dyrektywę 91/533/EWG należy zatem uchylić.

(52) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających, państwa członkowskie zobowiązały się do składania, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji, jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel, przedmiot i zakres stosowania

1. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewniając zdolność adaptacyjną rynku pracy.

2. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

3. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie wobec pracowników pozostających w stosunku pracy, w ramach którego ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących lub należących do jednego przedsiębiorstwa, grupy, podmiotu wlicza się do tej średniej liczby trzech godzin.

4. Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby płatnych godzin pracy.

5. Państwa członkowskie mogą określić osoby odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować, że wszystkie lub niektóre z tych obowiązków mają zostać powierzone osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy.

Niniejszy ustęp pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE.

6. Państwa członkowskie mogą w oparciu o obiektywne względy postanowić, że przepisy rozdziału III nie będą miały zastosowania do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych lub innych organów ścigania.

7. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 12 i 13 i art. 15 ust. 1 lit. a) do osób fizycznych w gospodarstwach domowych będących pracodawcami, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tych gospodarstw.

8. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków, bez uszczerbku dla, odpowiednio, dyrektyw 2009/13/WE i (UE) 2017/159. Obowiązki określone w art. 4 ust. 2 lit. m) i o) oraz art. 7, 9, 10 i 12 nie mają zastosowania do marynarzy lub rybaków.

Artykuł 2

Definicje

Na potrzeby niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „rozkład czasu pracy” oznacza rozkład określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywania pracy;
- b) „godziny i dni rozliczeniowe” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy;
- c) „system czasu pracy” oznacza formę organizacji czasu pracy i jego rozkład zgodnie z systemem określonym przez pracodawcę.

Artykuł 3

Przekazywanie informacji

Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub - pod warunkiem że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika - w formie elektronicznej.

ROZDZIAŁ II

INFORMOWANIE O STOSUNKU PRACY

Artykuł 4

Obowiązek informowania

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy:
 - a) tożsamość stron stosunku pracy;
 - b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;
 - c) jeden lub obydwie poniższe elementy:
 - (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony; lub
 - (ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;
 - d) datę rozpoczęcia stosunku pracy,

e) w przypadku stosunku pracy na czas określony, spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;

f) w przypadku pracowników tymczasowych – nazwy przedsiębiorstw użytkowników, gdy są one znane lub gdy staną się znane;

g) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;

h) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;

i) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;

j) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;

k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;

l) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmianowej –ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;

m) jeśli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, pracodawca informuje pracownika o:

(i) zasadzie, że rozkład czasu pracy jest zmienny, o liczbie zagwarantowanych odpłatnych godzinach pracy i o wynagrodzeniu za pracę w godzinach wykraczających poza te zagwarantowane godziny;

(ii) godzinach i dniach rozliczeniowych, w których pracownik może być zobowiązany do pracy;

(iii) minimalnym okresie uprzedniego powiadomienia, do którego pracownik jest uprawniony przed rozpoczęciem przydzielonej pracy, oraz w stosownych przypadkach o terminie anulowania przydzielonej pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 3;

n) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;

o) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy, nazwę lub nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 lit. g) - l) oraz lit. o) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących te litery.

Artykuł 5

Termin i sposoby informowania

1. W przypadku gdy informacje, o których mowa w art. 4 ust. 2 lit. a)-e), g), k), l) i m), nie zostały przekazane wcześniej, są one przekazywane indywidualnie pracownikowi w formie jednego lub więcej dokumentów w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym. Inne informacje, o których mowa w art. 4 ust. 2, przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.

2. Państwa członkowskie mogą opracować formularze i wzory dokumentów, o których mowa w ust. 1, i udostępniać je pracownikowi i pracodawcy, w tym na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej lub za pośrednictwem innych odpowiednich środków.

3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo o mających powszechne zastosowanie umowach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również za pośrednictwem istniejących portali internetowych.

Artykuł 6

Zmiana zasadniczych aspektów stosunku pracy

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby zmiana w odniesieniu do aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz wszelka zmiana dodatkowych informacji dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, o których mowa w art. 7, była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.

2. Dokument, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w umowach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 5 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 7.

Artykuł 7

Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

1. W przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca przekazał dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1, przed wyjazdem pracownika, i aby dokumenty te zawierały co najmniej następujące dodatkowe informacje:

a) państwo lub państwa, w których praca za granicą ma być wykonywana oraz przewidywany czas trwania tej pracy;

b) waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie;

c) w stosownych przypadkach, świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem przydzielonej pracy;

d) informacja, czy zapewniony jest powrót pracownika do kraju, a w stosownych przypadkach, o warunkach takiego powrotu pracownika.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik delegowany objęty dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:

a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;

b) w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania;

c) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE.

3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje.

4. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, w przypadkach gdy czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

ROZDZIAŁ III

WYMOGI MINIMALNE DOTYCZĄCE WARUNKÓW PRACY

Artykuł 8

Maksymalna długość każdego okresu próbnego

1. W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.

2. W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.

3. Państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika. W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności.

Artykuł 9

Zatrudnienie równoległe

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu.

2. Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.

Artykuł 10

Minimalna przewidywalność pracy

1. W przypadku gdy schemat pracy pracownika jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie wymagał od pracownika wykonania pracy, chyba że spełnione są obydwa poniższe warunki:

a) praca ma miejsce we wcześniej ustalonych godzinach i dniach odniesienia, zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. m) ppkt (ii); oraz

b) pracownik został poinformowany przez swojego pracodawcę o przydziale pracy w rozsądnym wcześniejszym terminie, ustalonym zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub krajową praktyką zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. m) ppkt (iii).

2. W przypadku niespełnienia jednego lub obydwu warunków określonych w ust. 1 pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy bez niekorzystnych konsekwencji.

3. W przypadku gdy państwa członkowskie zezwalają pracodawcy na odwołanie przydziału pracy bez odszkodowania, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową, w celu zapewnienia, aby pracownik był uprawniony do odszkodowania, gdy pracodawca odwoła uzgodniony wcześniej przez pracownika przydział pracy po zachowaniu określonego, rozsądnego, wcześniej uzgodnionego z pracownikiem terminu.

4. Państwa członkowskie mogą określić warunki stosowania niniejszego artykułu zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową.

Artykuł 11

Środki uzupełniające dotyczące umów o pracę na żądanie

W przypadku gdy państwa członkowskie dopuszczają stosowanie umów o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę, wprowadzają co najmniej jeden z poniższych środków zapobiegających nadużyciom:

a) ograniczenia stosowania i czasu trwania umowy o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę

b) wzruszalne domniemanie istnienia umowy o pracę z minimalną liczbą płatnych godzin w oparciu o średnią liczbę godzin przepracowanych w danym okresie;

c) inne równoważne środki, które zapewniają skuteczne zapobieganie nadużyciom.

Państwa członkowskie informują Komisję o takich środkach.

Artykuł 12

Przejście do innych form zatrudnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule.

2. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W odniesieniu do osób fizycznych działających w charakterze pracodawców oraz małych i średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.

Artykuł 13

Szkolenie obowiązkowe

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

Artykuł 14

Umowy zbiorowe

Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych - zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową - w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków, o których mowa w art. 8-13.

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA HORYZONTALNE

Artykuł 15

Prawne domniemanie i mechanizm wczesnego rozstrzygnięcia sporów

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 5 ust. 1 lub art. 6, zastosowanie miało jedno lub obydwa z następujących rozwiązań:

a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie, które pracodawcy mają możliwość wzruszyć;

b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób.

2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem zastosowania domniemań i mechanizmu, o których mowa w ust. 1, jest powiadomienie pracodawcy oraz nieprzedstawienie przez pracodawcę brakujących informacji w odpowiednim terminie.

Artykuł 16

Prawo do dochodzenia roszczeń

Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, w tym również pracownicy, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 17

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami

Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników, w tym będących przedstawicielami pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 18

Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należyście uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.

3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.

4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie przyjęły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.

5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.

6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

Artykuł 19

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ V

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 20

Zakaz regresji i korzystniejsze postanowienia

1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 21

Transpozycja i wykonanie

1. Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

2. Środki przyjmowane przez państwa członkowskie, o których mowa w ust. 1, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

4. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.

5. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa.

Artykuł 22

Uregulowania przejściowe

Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia 1 sierpnia 2022 r. Jednakże pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 oraz art. 6 i 7, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak takiego wniosku nie powoduje wyłączenia w stosunku do pracownika z minimalnych praw ustanowionych w art. 8-13.

Artykuł 23

Przegląd dokonywany przez Komisję

Do dnia 1 sierpnia 2027 r. Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy i przedstawia w odpowiednich przypadkach propozycje zmian w prawie.

Artykuł 24

Uchylenie

Dyrektywa 91/533/EWG traci moc w dniu 1 sierpnia 2022 r. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 25

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood