

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende
transparante en voorspelbare
arbeidsvoorwaarden
in de Europese Unie

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

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

RICHTLIJN (EU) 2019/1152 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 20 juni 2019

betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité,

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

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

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

(2) Beginsel nr. 5 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd, bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd; dat, in overeenstemming met wetgeving en collectieve overeenkomsten, moet worden gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context; dat innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, moeten worden bevorderd; dat ondernemerschap en werken als zelfstandige moet worden gestimuleerd en dat arbeidsmobiliteit moet worden vergemakkelijkt; en dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door middel van een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, en dat een proeftijd een redelijke duur moet hebben.

(3) Beginsel nr. 7 van de Europese pijler van sociale rechten bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd; dat zij voorafgaand aan een ontslag het recht hebben om de redenen voor hun ontslag te vernemen en dat hun een redelijke opzegtermijn moet worden geboden; dat zij het recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij een passende schadevergoeding is inbegrepen

(4) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG van de Raad (4) hebben de arbeidsmarkten ingrijpende veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe vormen van werk. Die hebben bijgedragen aan innovatie en de groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt. Sommige nieuwe vormen van werk kunnen aanzienlijk minder voorspelbaar zijn dan traditionele arbeidsrelaties en kunnen zo leiden tot onzekerheid omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming voor de betrokken werknemers. In die veranderende wereld is het dus steeds belangrijker voor werknemers om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden, en dat moet tijdig en schriftelijk gebeuren in een voor werknemers gemakkelijk toegankelijke vorm. Om zich voldoende aan de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk te kunnen aanpassen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen. Doel daarvan is de zekerheid en de voorspelbaarheid van

arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt zijn aanpassingsvermogen behoudt.

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

(6) Daarom moeten op het niveau van de Unie minimumvereisten worden vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en in verband met de arbeidsvoorwaarden die gelden voor elke werknemer om voor alle werknemers in de Unie een voldoende mate van transparantie en voorspelbaarheid wat betreft hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen, maar moet er voor atypische vormen van werk tegelijkertijd een zekere mate van flexibiliteit gewaarborgd blijven, zodat werknemers en werkgevers van de voordelen daarvan kunnen blijven profiteren.

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

(8) In zijn jurisprudentie heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (Hof van Justitie) criteria vastgesteld om de rechtspositie van een werknemer te bepalen (5). Bij de uitvoering van deze richtlijn moet rekening worden gehouden met de interpretatie door het Hof van Justitie van deze criteria. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria, zouden huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerkers, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn kunnen vallen. Echte zelfstandigen mogen niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, aangezien zij niet aan deze criteria voldoen. Misbruik, op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties, van de rechtspositie van zelfstandige als omschreven in het nationaal recht, is een vorm van valselijk gemeld werk die vaak verband houdt met zwartwerk. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voorwaarden die kenmerkend zijn voor een arbeidsrelatie wordt aangemeld als zelfstandige, met als doel te ontkomen aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen. Dergelijke personen moeten binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsrelatie moet worden bepaald aan de hand van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet aan de hand van de beschrijving van de arbeidsrelatie door de betrokken partijen.

(9) De lidstaten moeten, waar dat om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kunnen voorschrijven dat sommige bepalingen van deze richtlijn niet van toepassing zijn op bepaalde categorieën ambtenaren, openbare noodhulpdiensten, de strijdkrachten, politiediensten, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren of andere rechtshandavingsinstanties, gezien de specifieke aard van de taken die zij moeten verrichten of van hun arbeidsvoorwaarden.

(10) De vereisten vastgesteld in deze richtlijn betreffende volgende aangelegenheden mogen niet van toepassing zijn op zeevarenden en zeevissers, gezien het specifieke karakter van hun arbeidsvoorwaarden: meerdere banen indien dat onverenigbaar is met het werk aan boord van schepen of vissersvaartuigen, minimale voorspelbaarheid van het werk, het naar een andere lidstaat of een derde land zenden van werknemers, de overgang naar een andere vorm van werk, en het verstrekken van informatie over de identiteit van de socialezekerheidsinstelling die de socialezekerheidsbijdragen ontvangt. Voor de toepassing van deze richtlijn moeten zeevarenden en zeevissers, zoals respectievelijk omschreven in Richtlijnen 2009/13/EG (6) en (EU) 2017/159 (7) van de Raad, geacht worden in de Unie te werken wanneer ze respectievelijk aan boord van schepen of vissersvaartuigen werken die in een lidstaat geregistreerd zijn of de vlag van een lidstaat voeren.

(11) Aangezien steeds meer werknemers buiten het toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG vallen op basis van uitsluitingen door de lidstaten uit hoofde van artikel 1 van die richtlijn, moeten die uitsluitingen worden vervangen door de mogelijkheid voor de lidstaten om de bepalingen van deze richtlijn niet toe te passen op een arbeidsrelatie met een vooraf bepaalde en daadwerkelijk gewerkte tijd van gemiddeld drie uur of minder per week in een referentieperiode van vier opeenvolgende weken. Bij de berekening van die uren moeten alle daadwerkelijk voor een werkgever gewerkte uren worden meegeteld, zoals overwerk of werk bovenop de in de arbeidsovereenkomst of -relatie gegarandeerde of voorziene arbeidstijd. Vanaf het moment dat een werknemer genoemde drempel overschrijdt, zijn de bepalingen van deze richtlijn op hem van toepassing, ongeacht het aantal uren dat hij daarna werkt of de in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal werkuren.

(12) Werknemers zonder gegarandeerde arbeidstijd, waaronder personen met een nulurenovereenkomst of sommige oproepovereenkomsten, verkeren in een zeer kwetsbare positie. Om die reden moeten de bepalingen van deze richtlijn op deze personen van toepassing zijn, ongeacht het aantal daadwerkelijk gewerkte uren.

(13) Meerdere verschillende natuurlijke of rechtspersonen of andere entiteiten kunnen in de praktijk de taken en verantwoordelijkheden van een werkgever uitvoeren. De lidstaten moeten de vrijheid behouden om preciezer te bepalen welke personen geheel of gedeeltelijk verantwoordelijk worden geacht voor de uitvoering van de verplichtingen in deze richtlijn voor werkgevers, zolang aan alle verplichtingen wordt voldaan. De lidstaten moeten ook kunnen besluiten dat sommige of alle van deze verplichtingen worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie.

(14) De lidstaten moeten specifieke regels kunnen vaststellen opdat personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel niet onder de in deze richtlijn vervatte vereisten vallen, met het oog op de volgende onderwerpen: het overwegen van en antwoorden op een verzoek om een ander soort werk, het verstrekken van kosteloze verplichte opleiding, en het voorzien in een verhaalmechanisme dat gegrond is op gunstige vermoedens in het geval van ontbrekende informatie in de documenten die krachtens deze richtlijn aan de werknemer moeten worden verstrekt.

(15) Richtlijn 91/533/EEG heeft een lijst ingevoerd van essentiële aspecten van de arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Die lijst, die door de lidstaten kan worden uitgebreid, moet worden aangepast om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk.

(16) Als de werknemer het werk niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats verricht, moet hij informatie ontvangen over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken.

(17) Informatie betreffende het recht op opleiding die de werkgever moet bieden, moet informatie kunnen bevatten met het eventuele aantal opleidingsdagen waarop de werknemer per jaar recht heeft en informatie over het algemeen opleidingsbeleid van de werkgever.

(18) Informatie over de procedure die de werkgever en de werknemer moeten volgen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd, moet de termijnen kunnen omvatten waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan.

(19) Informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad (8) en moet informatie bevatten over pauzes, dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de hoeveelheid betaalde vakantie, zodat de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt gewaarborgd.

(20) Informatie die over het loon moet worden verstrekt, moet alle bestanddelen van het loon, afzonderlijk vermeld, omvatten, waaronder, in voorkomend geval, bijdragen in geld of in natura, betalingen van overuren, bonussen en andere rechten die de werknemer in het kader van zijn werk rechtstreeks of indirect ontvangt. Die informatie moet worden verstrekt zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende bestanddelen van het loon, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de loonbestanddelen die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

(21) Als het door de aard van het werk, bijvoorbeeld bij werk op basis van een oproepovereenkomst, niet mogelijk is een vast werkrooster aan te geven, moeten de werknemers door hun werkgever worden

geïnformeerd over de manier waarop hun arbeidstijd zal worden bepaald, waaronder de tijden waarop zij kunnen worden opgeroepen om te werken en de minimumtermijn voor kennisgeving waarbinnen zij vóór de aanvang van een werkopdracht moeten worden ingelicht.

(22) Informatie over socialezekerheidsstelsels moet informatie bevatten over de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de socialezekerheidsbijdragen ontvangen, indien relevant, met betrekking tot uitkeringen bij ziekte, zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsuitkeringen, uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, en invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en nabestaandenpensioen en gezinstoeslagen. Van werkgevers mag niet verlangd worden dat zij die informatie verstrekken als de werknemer de socialezekerheidsinstelling kiest. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet indien relevant de dekking door de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad en Richtlijn 98/49/EG van de Raad.

(23) Werknemers moeten het recht hebben bij indiensttreding schriftelijk te worden geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Ze moeten dus zo snel mogelijk en in ieder geval binnen één kalenderweek na hun eerste werkdag de belangrijkste informatie ontvangen. De rest van de informatie moeten ze binnen een maand na hun eerste werkdag ontvangen. Onder de eerste werkdag moet worden verstaan de eigenlijke start van de beroepsprestaties door de werknemer binnen de arbeidsrelatie. De lidstaten moeten ernaar streven dat de relevante informatie over de arbeidsrelatie door de werkgevers wordt verstrekt voor het einde van de aanvankelijk overeengekomen duur van de overeenkomst.

(24) Gelet op het toenemende gebruik van digitale communicatiemiddelen kan informatie die op grond van deze richtlijn schriftelijk moet verstrekt worden, ook in elektronische vorm aangeboden worden.

(25) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor kunnen zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke rechtskader. Deze sjablonen kunnen op sectoraal of lokaal niveau door de nationale autoriteiten en de sociale partners verder worden ontwikkeld. De Commissie zal, waar passend, de lidstaten bijstaan bij de ontwikkeling van sjablonen en modellen en zorgen voor beschikbaarheid ervan op grote schaal.

(26) Werknemers die naar het buitenland worden gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen moet de informatie voor opeenvolgende werkopdrachten voor het eerste vertrek gebundeld kunnen worden en vervolgens worden aangepast in geval van veranderingen. Werknemers die gedetacheerde werknemers zijn op grond van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad (11), moeten ook op de hoogte worden gesteld van de enige officiële nationale website die door de lidstaat van ontvangst is ontwikkeld, waar zij de relevante informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden die op hun situatie van toepassing zijn. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn deze verplichtingen van toepassing als de arbeidsperiode in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken.

(27) Tijdens de proeftijd kunnen de partijen bij de arbeidsrelatie nagaan of een werknemer en de functie waarvoor deze is aangenomen op elkaar aansluiten, en kan aan werknemers ondersteuning geboden worden. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Daarom moeten proeftijden een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten.

(28) Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd. Bij wijze van uitzondering moeten proeftijden langer kunnen duren dan zes maanden als dat gerechtvaardigd is door de aard van het dienstverband, zoals voor management- of bestuursfuncties of openbare functies, of waar dit in het belang van de werknemer is, zoals in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vast werk, vooral voor jonge werknemers. Proeftijden moeten ook overeenkomstig verlengd kunnen worden wanneer de werknemer tijdens de proeftijd afwezig is geweest, bijvoorbeeld door ziekte of verlof, om de werkgever de gelegenheid te geven na te gaan of de werknemer geschikt is voor de taak in kwestie. In het geval van een arbeidsrelatie voor bepaalde tijd met een

duur van minder dan twaalf maanden moeten de lidstaten ervoor zorgen dat de duur van die proeftijd passend is en in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk. Indien het nationale recht daarin voorziet of dit in overeenstemming is met de nationale praktijk, moeten de werknemers gedurende de proeftijd arbeidsrechten kunnen opbouwen.

(29) Een werkgever mag een werknemer niet verbieden buiten zijn werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken, en mag een werknemer die dat wel doet niet nadelig behandelen. Lidstaten moeten voorwaarden kunnen vaststellen voor het gebruik van onverenigbaarheidsbeperkingen; hieronder wordt verstaan beperkingen ten aanzien van het werken voor andere werkgevers om objectieve redenen zoals de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers, onder meer door beperking van de arbeidstijd, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het voorkomen van belangenconflicten.

(30) Werknemers met een volledig of overwegend onvoorspelbaar werkpatroon moeten kunnen rekenen op een minimaal niveau van voorspelbaarheid als hun werkrooster hetzij direct, bijvoorbeeld doordat werkopdrachten worden toegewezen, hetzij indirect, bijvoorbeeld doordat van de werknemer wordt verlangd dat hij antwoordt op verzoeken van cliënten, grotendeels door de werkgever wordt bepaald.

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

(32) Een ander essentieel onderdeel van de voorspelbaarheid van werk in arbeidsrelaties met geheel of grotendeels onvoorspelbare werkpatronen is een redelijke minimumtermijn voor kennisgeving, waaronder wordt verstaan de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de werkopdracht van start gaat. De duur van deze termijn voor kennisgeving kan variëren naargelang van de behoeften van de betrokken sector en moet een adequate bescherming van de werknemers waarborgen. Deze minimumtermijn voor kennisgeving is van toepassing onverminderd Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad (12).

(33) Werknemers moeten de mogelijkheid hebben een werkopdracht te weigeren als die buiten de referentiedagen en -uren valt of als de werknemer niet binnen de minimumtermijn voor kennisgeving van die werkopdracht in kennis is gesteld, zonder dat die weigering ongunstige gevolgen voor hen heeft. Werknemers moeten ook de mogelijkheid hebben om de werkopdracht te aanvaarden als zij dat wensen.

(34) Als een werknemer met een volledig of overwegend onvoorspelbaar werkpatroon met zijn werkgever is overeengekomen een specifieke werkopdracht uit te voeren, moet de werknemer op basis daarvan zijn planning kunnen maken. De werknemer moet beschermd worden tegen inkomensverlies vanwege de late annulering van een overeengekomen werkopdracht door middel van een passende schadevergoeding.

(35) Oproepovereenkomsten of soortgelijke arbeidsovereenkomsten, waaronder nulurenovereenkomsten, op grond waarvan de werkgever de werknemer kan oproepen indien en wanneer dat nodig is, brengen voor de werknemer een grote onzekerheid met zich mee. Lidstaten die dergelijke overeenkomsten toestaan, moeten voorzien in doeltreffende maatregelen ter voorkoming van misbruik. Dergelijke maatregelen kunnen de vorm aannemen van beperkingen inzake het gebruik en de duur van deze overeenkomsten, van een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst of -relatie met een minimumaantal betaalde uren op basis van het aantal gewerkte uren in een voorgaande referentieperiode, of van andere gelijkwaardige maatregelen die een doeltreffende preventie van misbruik waarborgen.

(36) Als werkgevers de mogelijkheid hebben om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan werknemers met atypisch vormen van werk aan te bieden, moet in overeenstemming met de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd. Werknemers moeten, indien beschikbaar, kunnen verzoeken om meer voorspelbaar en zekerder werk, en moeten een gemotiveerd schriftelijk antwoord van de werkgever krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en van de werknemer. Lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om de frequentie van dergelijke verzoeken te beperken. Deze richtlijn mag de lidstaten er niet van weerhouden om te bepalen dat betrekkingen bij de openbare dienst waarvoor een vergelijkend examen vereist is, niet op

eenvoudig verzoek van de werknemer als „beschikbaar” mogen worden beschouwd, en derhalve niet vallen onder het recht om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerere arbeidsvoorwaarden.

(37) Als werkgevers op grond van het Unierecht of het nationale recht of bij collectieve overeenkomst verplicht zijn hun werknemers opleiding te verstrekken voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij in dienst zijn, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkelijk aan alle werknemers wordt gegeven, ook aan personen met atypisch vormen van werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet ten laste van de werknemer komen of worden ingehouden op of afgetrokken van zijn loon. Dergelijke opleiding moet worden meegerekend als arbeidstijd en moet, indien mogelijk, tijdens de werkuren plaatsvinden. Deze verplichting heeft geen betrekking op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden aan de werknemer op grond van het Unierecht of het nationale recht of een collectieve overeenkomst. De lidstaten moeten de nodige maatregelen nemen om werknemers te beschermen tegen misbruik in verband met opleiding.

(38) De autonomie van de sociale partners en hun hoedanigheid van vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers moet gerespecteerd worden. Het moet voor de sociale partners dus mogelijk zijn om te oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven dan sommige minimumnormen die in deze richtlijn zijn vervat. De lidstaten moeten daarom de sociale partners in de gelegenheid kunnen stellen collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, af te sluiten en te doen naleven die afwijken van bepaalde bepalingen van deze richtlijn, mits het algemene niveau van bescherming van de werknemers niet wordt verlaagd.

(39) Uit de openbare raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten is gebleken dat de handhaving van het arbeidsrecht van de Unie moet worden versterkt om de doeltreffendheid ervan te waarborgen. De evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG in het kader van het programma voor gezonde en resultaatgerichte regelgeving van de Commissie heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van het arbeidsrecht van de Unie kunnen verbeteren. Uit de raadpleging bleek dat mogelijkheden tot verhaal die uitsluitend gebaseerd zijn op schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die ook voorzien in sancties, zoals forfaitaire bedragen of verlies van vergunningen, voor werkgevers die nalaten schriftelijke verklaringen te verstrekken. Zij toonde ook aan dat werknemers zelden verhaal zoeken tijdens de arbeidsrelatie, waarmee het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring, namelijk ervoor zorgen dat werknemers op de hoogte worden gehouden van de belangrijkste elementen van de arbeidsrelatie, uit beeld raakt. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te voeren die het gebruik waarborgen van gunstige vermoedens als er geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie, of van een procedure waarbij de werkgever kan worden verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een sanctie kan krijgen als hij dat niet doet, of van beide. Dergelijke gunstige vermoedens kunnen bijvoorbeeld zijn het vermoeden dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode of dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft en wanneer de desbetreffende informatie hierover ontbreekt. Het recht op verhaal kan bijvoorbeeld gebonden worden aan een procedure waarbij de werknemer of een derde partij zoals een personeelsvertegenwoordiger of een andere bevoegde instantie of orgaan aan de werkgever meldt dat er informatie ontbreekt en dat deze tijdig volledige en correcte informatie moet verschaffen. NLL 186/110 Publicatieblad van de Europese Unie 11.7.2019

(40) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG is een uitgebreid systeem van handhavingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie vastgesteld, met name op het gebied van gelijke behandeling. Een aantal elementen daarvan moet worden toegepast op deze richtlijn om ervoor te zorgen dat werknemers toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting, zoals een burgerlijke of arbeidsrechter, en een recht op verhaal, in het kader waarvan een passende schadevergoeding kan worden toegekend, in lijn met beginsel nr. 7 van de Europese pijler van sociale rechten.

(41) Gezien het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten werknemers in het bijzonder dergelijke bescherming kunnen blijven genieten, ook na beëindiging van de arbeidsrelatie waarbij de rechten van de werknemer krachtens deze richtlijn zouden zijn geschonden.

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

(43) Werknemers die gebruikmaken van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, moeten worden beschermd tegen ontslag of gelijkaardig nadeel, zoals een oproepwerker die geen werk meer krijgt, of tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het feit dat zij van dergelijke rechten wilden gebruikmaken. Als werknemers van mening zijn dat zij op die gronden zijn ontslagen of een gelijkaardig nadeel hebben ondervonden, moeten de werknemers en de bevoegde instanties of organen de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag of de gelijkwaardige maatregel.

(44) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie of bevoegd orgaan feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij zijn ontslagen of maatregelen met een soortgelijk effect hebben ondergaan omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun rechten krachtens deze richtlijn, rust op de werkgever de last om te bewijzen dat er geen sprake is van een ontslag of gelijkaardig nadeel op die gronden. De lidstaten moeten de mogelijkheid krijgen om deze regel niet toe te passen in procedures waarin een rechtbank of een andere bevoegde instantie of bevoegd orgaan de feiten moet onderzoeken, met name in stelsels waarin een ontslag op voorhand door een dergelijke instantie of dergelijk orgaan moet worden goedgekeurd.

(45) De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen. Deze sancties kunnen administratieve en financiële sancties, zoals boeten of het betalen van een schadevergoeding, alsmede andere soorten sancties omvatten.

(46) Daar de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de arbeidsvoorwaarden verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de noodzaak gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen, beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.

(47) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van lidstaten gunstigere bepalingen aan te nemen of te handhaven derhalve onverlet. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten vastgesteld in bestaande Unie- of nationale regelgeving op dit gebied te beknotten en kan geen geldige grondslag zijn om het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het onder deze richtlijn vallende gebied te verlagen. Hij mag met name niet gebruikt worden als rechtvaardiging voor het invoeren van nulurenovereenkomsten of gelijkaardige soorten arbeidsovereenkomsten.

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

(49) De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. De lidstaten moeten voorts in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk passende maatregelen nemen om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn.

(50) De lidstaten moeten elke passende maatregel nemen om de nakoming van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te waarborgen, bijvoorbeeld door het uitvoeren van inspecties, waar nodig.

(51) Gezien de aanzienlijke wijzigingen die door deze richtlijn worden ingevoerd met betrekking tot het doel, het toepassingsgebied en de inhoud van Richtlijn 91/533/EEG is het niet zinvol die richtlijn te wijzigen. Richtlijn 91/533/EEG moet derhalve worden ingetrokken.

(52) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om indien gerechtvaardigd de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettinginstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van die stukken gerechtvaardigd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel, onderwerp en toepassingsgebied

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

2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie met een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie zoals omschreven in het recht, de praktijk of de collectieve overeenkomsten die van kracht zijn in elke lidstaat, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.

3. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van deze richtlijn niet toe te passen op werknemers met een arbeidsrelatie met een vooraf bepaalde en daadwerkelijk gewerkte tijd van gemiddeld drie uur of minder per week in een referentieperiode van vier opeenvolgende weken. De gewerkte tijd bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om tot dit gemiddelde van drie uur te komen.

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

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

Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad onverlet.

6. Lidstaten kunnen, op basis van objectieve criteria, besluiten dat de bepalingen van hoofdstuk III niet van toepassing zijn op ambtenaren, openbare noodhulpdiensten, de strijdkrachten, politiediensten, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren of andere rechtshandavingsinstanties.

7. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 12 en 13 en artikel 15, lid 1, onder a), niet toe te passen op natuurlijke personen die deel uitmaken van huishoudens die als werkgevers optreden en waar er werk voor die huishoudens wordt verricht.

8. Hoofdstuk II van deze richtlijn is van toepassing op zeevarenden en zeevissers zonder afbreuk te doen aan respectievelijk Richtlijnen 2009/13/EG en (EU) 2017/159. De verplichtingen van artikel 4, lid 2, onder m) en o), en de artikelen 7, 9, 10 en 12 gelden niet voor zeevarenden of vissers.

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „werkrooster”: het rooster waarin de uren en dagen zijn bepaald waarop de uitvoering van het werk begint en eindigt;
- b) „referentiedagen en -uren”: tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt op verzoek van de werkgever;
- c) „werkpatroon”: de manier waarop de arbeidstijd wordt georganiseerd en ingedeeld volgens een door de werkgever vastgesteld patroon

Artikel 3

Informatieverstrekking

De werkgever verstrekt elke werknemer schriftelijk de krachtens deze richtlijn vereiste informatie. De informatie wordt op papier verstrekt en overgedragen, of in elektronische vorm mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.

HOOFDSTUK II

INFORMATIE OVER DE ARBEIDSRELATIE

Artikel 4

Informatieplicht

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers informatie te bieden over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie.
2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat ten minste het volgende:
 - a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;
 - b) de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;
 - c) ofwel
 - i) de titel, rang, aard of categorie van arbeid waarvoor de werknemer in dienst is; ofwel
 - ii) de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;
 - d) de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;
 - e) indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;
 - f) in het geval van uitzendkrachten, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;
 - g) de duur en voorwaarden van de proeftijd, indien van toepassing;
 - h) indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op opleiding;
 - i) de duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;

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

k) het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

l) indien het werkpatroon geheel of grotendeels voorspelbaar is, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met overwerk en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, regelingen in verband met dienstwisselingen; NLL 186/114 Publicatieblad van de Europese Unie 11.7.2019

m) indien het werkpatroon geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, stelt de werkgever de werknemer in kennis van:

i) het beginsel dat het werkrooster variabel is, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;

ii) de referentiedagen en -uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken; iii) de minimale termijn voor kennisgeving waarop de werknemer recht heeft vóór de aanvang van een werkopdracht en, in voorkomend geval, de annuleringstermijn als bedoeld in artikel 10, lid 3;

n) collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn op de arbeidsomstandigheden van de werknemer of indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, de vermelding van dit bevoegde orgaan of bevoegde paritaire instelling waarin deze gesloten zijn;

o) voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever.

3. De in lid 2, onder g) tot en met l) en o), bedoelde gegevens kunnen waar nodig worden verstrekt door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor die punten gelden.

Artikel 5

Tijdstip en wijze van informatie

1. Indien de in artikel 4, lid 2, onder a) tot en met e), g), k), l) en m), bedoelde gegevens nog niet eerder zijn verstrekt, worden deze individueel aan de werknemer verstrekt in de vorm van een of meer documenten in de periode die begint op de eerste werkdag en die eindigt uiterlijk op de zevende kalenderdag. De overige in artikel 4, lid 2, bedoelde gegevens worden binnen een maand na de eerste werkdag in de vorm van een document individueel aan de werknemer verstrekt.

2. De lidstaten kunnen sjablonen en modellen ontwikkelen voor de in lid 1 bedoelde documenten en stellen deze ter beschikking van de werknemer en de werkgever, onder meer op een centrale officiële nationale website of via andere geschikte kanalen.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of algemeen verbindende collectieve overeenkomsten die gelden voor het toepasselijke rechtskader die door de werkgevers moet worden meegedeeld, algemeen en gratis beschikbaar wordt gesteld op een duidelijke, transparante, alomvattende en gemakkelijk toegankelijke manier, op afstand en langs elektronische weg, onder meer via bestaande webportalen.

Artikel 6

Wijziging van de arbeidsrelatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 4, lid 2, en elke wijziging in de aanvullende informatie van artikel 7 voor naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer wordt verstrekt in de vorm van een document en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.
2. Het in lid 1 bedoelde document geldt niet voor een loutere wijziging van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de collectieve overeenkomsten waarnaar in de in artikel 5, lid 1, en, in voorkomend geval, in artikel 7 bedoelde documenten wordt verwezen.

Artikel 7

Aanvullende informatie voor naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die moeten werken in een derde land of in een andere lidstaat dan de lidstaat waar zij gewoonlijk werken, vóór hun vertrek de documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, van de werkgever ontvangen en dat deze documenten ten minste de volgende aanvullende gegevens bevatten:
 - a) het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;
 - b) de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;
 - c) in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;
 - d) informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer naar zijn land geregeld is en, zo ja, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer geregeld is.
2. Lidstaten zorgen ervoor dat een gedetacheerde werknemer op wie Richtlijn 96/71/EG van toepassing is bovendien in kennis wordt gesteld van:
 - a) het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat;
 - b) in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;
 - c) de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad ontwikkelde unieke officiële nationale website(s).
3. De in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens mogen in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar de specifieke bepalingen van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.
4. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt.

HOOFDSTUK III

MINIMUMVEREISTEN INZAKE DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 8

Maximale duur van de proeftijd

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt krachtens het nationale recht of praktijk, die periode maximaal zes maanden bedraagt.

2. In het geval van een arbeidsrelatie voor bepaalde tijd zorgen de lidstaten ervoor dat de duur van die proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk. Bij verlenging van een overeenkomst voor dezelfde functie en taken geldt geen nieuwe proeftijd voor de arbeidsrelatie.

3. De lidstaten kunnen bij wijze van uitzondering voorzien in een langere proeftijd wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk of wanneer dat in het belang van de werknemer is. Wanneer de werknemer tijdens de proeftijd afwezig is geweest, kunnen de lidstaten bepalen dat de proeftijd overeenkomstig mag worden verlengd, in verhouding tot de duur van de afwezigheid.

Artikel 9

Meerdere banen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever de werknemer niet verbiedt, buiten het werkrooster bij die werkgever, voor andere werkgevers te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.

2. De lidstaten kunnen voorwaarden vastleggen voor het gebruik van onverenigbaarheidsbeperkingen door werkgevers, om objectieve redenen, zoals gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.

Artikel 10

Minimale voorspelbaarheid van het werk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer het werkpatroon van een werknemer geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, de werknemer niet door de werkgever kan worden verplicht te werken, tenzij aan beide van de volgende voorwaarden is voldaan:

a) het werk wordt verricht binnen de vooraf bepaalde referentiedagen en -uren, als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder m), ii); en

b) de werknemer wordt vooraf door zijn werkgever in kennis gesteld van een werkopdracht binnen een redelijke termijn voor kennisgeving die is vastgelegd overeenkomstig het nationale recht, de nationale praktijk of collectieve overeenkomsten, als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder m), iii).

2. Indien niet is voldaan aan een van de of beide in lid 1 vastgelegde vereisten, heeft een werknemer het recht een werkopdracht zonder nadelige gevolgen te weigeren.

3. Indien de lidstaten de werkgever toestaan zonder schadevergoeding een werkopdracht te annuleren, nemen de lidstaten de nodige maatregelen overeenkomstig het nationale recht, de nationale praktijk of collectieve overeenkomsten om ervoor te zorgen dat de werknemer recht heeft op schadevergoeding indien de werkgever de werkopdracht die eerder met de werknemer is overeengekomen na afloop van een specifieke redelijke opzegtermijn annuleert.

4. De lidstaten kunnen overeenkomstig hun nationale recht, collectieve overeenkomsten of praktijk nadere bepalingen vaststellen voor de toepassing van dit artikel.

Artikel 11

Aanvullende maatregelen voor oproepovereenkomsten

Indien de lidstaten het gebruik van oproepovereenkomsten of soortgelijke arbeidsovereenkomsten toestaan, nemen zij een of meer van de volgende maatregelen om misbruik te voorkomen:

a) beperkingen met betrekking tot het gebruik en de duur van oproep- of soortgelijke arbeidsovereenkomsten;

b) een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een minimumaantal betaalde uren op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren tijdens een bepaalde periode;

c) andere gelijkwaardige maatregelen die een doeltreffende preventie van misbruik waarborgen.

De lidstaten stellen de Commissie in kennis van die maatregelen.

Artikel 12

Overgang naar een andere vorm van werk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever, die zijn proeftijd heeft doorlopen, kan verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar, en een gemotiveerd schriftelijk antwoord ontvangen. De lidstaten kunnen de frequentie beperken van de verzoeken die resulteren in de verplichting uit hoofde van dit artikel.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever binnen een maand na het verzoek een in lid 1 bedoeld gemotiveerd schriftelijk antwoord verstrekt. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro-ondernemingen mogen de lidstaten die termijn verlengen tot maximaal drie maanden en een mondeling antwoord op opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer toestaan als de motivering voor het antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

Artikel 13

Verplichte opleiding

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.

Artikel 14

Collectieve overeenkomsten

De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten die de algemene bescherming van werknemers respecteren en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van die bedoeld in de artikelen 8 tot en met 13, te behouden, te sluiten en te doen naleven en erover te onderhandelen.

HOOFDSTUK IV

HORIZONTALE BEPALINGEN

Artikel 15

Wettelijk vermoedens en mechanisme voor snelle afwikkeling

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, of artikel 6 heeft ontvangen, een of beide van de volgende bepalingen van toepassing wordt:

a) de werknemer geniet voordeel van gunstige vermoedens die door de lidstaat worden gedefinieerd, en die werkgevers kunnen weerleggen;

b) de werknemer kan een klacht indienen bij een bevoegde instantie of een bevoegd orgaan en tijdig en op doelmatige wijze verhaal krijgen.

2. De lidstaten kunnen erin voorzien dat de vermoedens en het mechanisme bedoeld in lid 1 slechts van toepassing zijn indien er een melding aan de werkgever werd gedaan en deze heeft nagelaten de ontbrekende informatie tijdig te verstrekken.

Artikel 16

Recht op verhaal

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

Artikel 17

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.

Artikel 18

Ontslagbescherming en bewijslast

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, te verbieden.
2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen, of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect, op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen te geven voor het ontslag of de soortgelijke maatregelen. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk.
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 2 bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat er sprake is van dergelijk ontslag of soortgelijke maatregelen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere dan in lid 1 bedoelde redenen.
4. Lid 3 belet de lidstaten niet voor de werknemers gunstiger bewijsregels in te voeren.
5. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan is om de feiten te onderzoeken.
6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaat anders bepaalt.

Artikel 19

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.

HOOFDSTUK V

SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Geen achteruitgang en gunstigere bepalingen

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

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor de werknemers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan.

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

Artikel 21

Omzetting en uitvoering

1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen om uiterlijk op 1 augustus 2022 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde maatregelen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

3. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

4. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.

5. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 22

Overgangsregelingen

De rechten en verplichtingen vastgelegd in deze richtlijn zijn uiterlijk op 1 augustus 2022 van toepassing op alle arbeidsrelaties. De documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, en de artikelen 6 en 7, worden evenwel slechts door een werkgever verstrekt of aangevuld op verzoek van een werknemer die op die datum al in dienst is. Het ontbreken van een dergelijk verzoek heeft niet tot gevolg dat een werknemer geen aanspraak kan maken op de minimumrechten vastgelegd in de artikelen 8 tot en met 13.

Artikel 23

Evaluatie door de Commissie

Uiterlijk op 1 augustus 2027 evalueert de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, de uitvoering van deze richtlijn en komt zij indien nodig met voorstellen voor wijzigingen van de wetgeving.

Artikel 24

Intrekking

Richtlijn 91/533/EEG wordt met ingang van 1 augustus 2022 ingetrokken. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn.

Artikel 25

Inwerkingtreding

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

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