

TILSKIPUN EVRÓPUÞINGSINS OG RÁÐSINS (ESB) 2019/1152

2024/EES/83/74

frá 20. júní 2019

um gagnsæ og fyrirsjáanleg vinnuskilyrði í Evrópusambandinu (*)

EVRÓPUÞINGIÐ OG RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HAFAR,

með hliðsjón af sáttmálanum um starfshætti Evrópusambandsins, einkum b-lið 2. mgr. 153. gr. í tengslum við b-lið 1. mgr. 153. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins,

eftir að hafa lagt drög að lagagerð fyrir þjóðþingin,

með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndar Evrópusambandsins (1),

með hliðsjón af álitum svæðanefndarinnar (2),

í samræmi við almenna lagasetningarmeðferð (3),

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- Í 31. gr. sáttmála Evrópusambandsins um grundvallarréttindi er kveðið á um að sérhver launamaður eigi rétt til heilsusamlegra, öruggra og sómasamlegra vinnuskilyrða, takmörkunar á hámarksvinnutíma, daglegs og vikulegs hvíldartíma og til að taka sér árlegt launað orlof.
- Í 5. meginreglu Evrópustóðar félagslegra réttinda, sem sett var fram í Gautaborg 17. nóvember 2017, er kveðið á um að starfsmenn eigi, óháð tegund og lengd ráðningarsambands, rétt á réttlátri og jafnri meðferð að því er varðar vinnuskilyrði, aðgang að félagslegri vernd og þjálfun og að ýta beri undir skipti yfir í ótímabundin ráðningarform; að tryggja þurfi nauðsynlegan sveigjanleika fyrir vinnuveitendur til að aðlaga sig með skjótum hætti að breyttu efnahagslegu samhengi í samræmi við löggjöf og kjarasamninga; að ýta beri undir nýstárlegt vinnufyrirkomulag þar sem gæðavinnuskilyrði eru tryggð, hvetja til frumkvöðlastarfsemi og sjálfstæðrar atvinnustarfsemi og auðvelda starfstengdan hreyfanleika; og að koma skuli í veg fyrir ráðningarsambönd sem leiða til ótraustra vinnuskilyrða, þ.m.t. með því að banna misnotkun óhefðbundinna samninga, og að reynslutími, ef einhver er, skuli ætíð vera af hæfilegri lengd.
- Í 7. meginreglu Evrópustóðar félagslegra réttinda er kveðið á um að starfsmenn eigi rétt á að fá skriflegar upplýsingar um réttindi sín og skyldur sem byggjast á ráðningarsambandinu þegar þeir hefja störf, þ.m.t. um reynslutíma, ef einhver er; að áður en til uppsagnar kemur eigi þeir rétt á að fá upplýsingar um ástæður uppsagnarinnar og hæfilegan uppsagnarfrest; og að þeir eigi rétt á að hafa aðgang að árangursríkri og óhlutdrægri lausn deilumála og, ef um er að ræða óréttmæta uppsögn, rétt til úrlausnar, þ.m.t. hæfilegra bóta.

(*) Þessi ESB-gerð birtist í Stjtið. ESB L 186, 11.7.2019, bls. 105. Hendar var getið í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 221/2024 frá 23. september 2024 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn (bíður birtingar).

(1) Stjtið. ESB C 283, 10.8.2018, bls. 39.

(2) Stjtið. ESB C 387, 25.10.2018, bls. 53.

(3) Afstaða Evrópuþingsins frá 16. apríl 2019 (hefur enn ekki verið birt í Stjórnartíðindunum) og ákvörðun ráðsins frá 13. júní 2019.

- 4) Frá samþykkt tilskipunar ráðsins 91/533/EBE ⁽⁴⁾ hafa vinnumarkaðir gengið í gegnum víðtækar breytingar vegna lýðfræðilegrar þróunar og stafvæðingar, sem leitt hefur til þess að til hafa orðið ný ráðningarform sem aukið hafa nýsköpun, atvinnusköpun og vöxt vinnumarkaða. Sum ný ráðningarform eru verulega ólík hefðbundum ráðningarsamböndum að því er varðar fyrirsjáanleika og skapa óvissu að því er varðar gildandi réttindi og félagslega vernd viðkomandi starfsmanna. Á slíkum vinnumarkaði, sem er í sífelldri þróun, er því aukin þörf á að starfsmenn fái allar upplýsingar um grundvallarvinnuskilyrði sín tímanlega og skriflega og á formi sem þeir hafa greiðan aðgang að. Til þess að skapa víðeigandi ramma um þróun nýrra ráðningarforma ætti einnig að veita launafólki í Sambandinu ýmis ný lágmarksréttindi, sem miða að því að stuðla að öryggi og fyrirsjáanleika í ráðningarsamböndum um leið og stuðlað er að aukinni samleitni meðal aðildarríkja og staðinn er vörður um aðlögunarhæfni vinnumarkaðarins.
- 5) Samkvæmt tilskipun 91/533/EBE á meirihluti launafólks í Sambandinu rétt á skriflegum upplýsingum um vinnuskilyrði sín. Tilskipun 91/533/EBE gildir þó ekki um alla starfsmenn í Sambandinu. Að auki hafa myndast eyður í verndinni að því er varðar ný ráðningarform sem orðið hafa til vegna þróunar á vinnumarkaði frá árinu 1991.
- 6) Því ætti að koma á lágmarkskröfum á vettvangi Sambandsins að því er varðar upplýsingar um grundvallarþætti ráðningarsambands og að því er varðar vinnuskilyrði, sem gilda um sérhvern starfsmann, til að tryggja öllum starfsmönnum í Sambandinu fullnægjandi gagnsæi og fyrirsjáanleika að því er varðar vinnuskilyrði þeirra, samhliða því að viðhalda eðlilegum sveigjanleika óhefðbundinna starfa og tryggja þannig starfsmönnum og vinnuveitendum ávinninginn.
- 7) Framkvæmdastjórnin hefur látið fara fram tveggja þrepa samráð við aðila vinnumarkaðarins, í samræmi við 154. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins, um úrbætur á gildissviði og skilvirkni tilskipunar 91/533/EBE og útvíkkun á markmiðum hennar til að koma á nýjum réttindum fyrir launafólk. Þetta leiddi ekki til samkomulags milli aðila vinnumarkaðarins um að ganga til samninga um þessi mál. Niðurstaða opins samráðs við almenning, þar sem leitað var álits ýmissa hagsmunaaðila og borgara, staðfesti engu að síður mikilvægi þess að grípa til aðgerða á þessu sviði á vettvangi Sambandsins með því að nútímavæða og aðlaga núverandi lagaramma að nýjustu þróun.
- 8) Dómstóll Evrópusambandsins (Dómstóllinn) hefur í dómaframkvæmd sinni sett niður viðmiðanir til að ákvarða stöðu starfsmanns ⁽⁵⁾. Taka ætti tillit til túlkunar Dómstólsins á þessum viðmiðunum við framkvæmd þessarar tilskipunar. Að því tilskildu að þeir uppfylli þessar viðmiðanir gætu starfsmenn á einkaheimilum (e. domestic workers), útkallsstarfsmenn (e. on-demand workers), lotustarfsmenn (e. intermittent workers), ávísunarstarfsmenn (e. voucher based-workers), netvangsstarfsmenn (e. platform workers), starfsmennar og lærlingar heyrt undir gildissvið þessarar tilskipunar. Einstaklingar sem eru raunverulega sjálfstætt starfandi ættu ekki að falla undir gildissvið þessarar tilskipunar þar sem þeir uppfylla ekki þessi viðmið. Misnotkun á stöðu sjálfstætt starfandi einstaklinga, samkvæmt skilgreiningu í landslögum, hvort sem er á landsvísu eða í tilfellum sem ná yfir landamæri, er ein birtingarmynd ranglega tilkynntar vinnu sem oft er tengd við svarta vinnu. Um er að ræða gerviverktöku þegar einstaklingur er skráður sjálfstætt starfandi, þótt hann uppfylli skilyrði sem einkenna ráðningarsamband, í því skyni að forðast tilteknar lagaskyldur eða skattaálagur. Slíkir einstaklingar ættu því ekki að heyra undir gildissvið þessarar tilskipunar. Ákvörðun um hvort um er að ræða ráðningarsamband ætti að ráðast af staðreyndum sem varða raunverulega framkvæmd starfsins en ekki byggjast á lýsingu aðila á sambandinu.

⁽⁴⁾ Tilskipun ráðsins 91/533/EBE frá 14. október 1991 um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrrirkomulagi (Stj. tíð. EB L 288, 18.10.1991, bls. 32).

⁽⁵⁾ Dómur Evrópudómstólsins frá 3. júlí 1986 í máli *Deborah Lawri-Blum* gegn *Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, frá 14. október 2010 í máli *Union Syndicale Solidaires Isère* gegn *Premier ministre* o.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, frá 9. júlí 2015 í máli *Ender Balkaya* gegn *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, frá 4. desember 2014 í máli *FNV Kunsten Informatie en Media* gegn *Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 og frá 17. nóvember 2016 í máli *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH* gegn *Ruhrländklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- 9) Aðildarríkjum ætti að vera mögulegt að kveða á um, þar sem slíkt er réttlætt með hlutlægum hætti, að tiltekin ákvæði þessarar tilskipunar gildi ekki um tiltekna flokka opinberra starfsmanna, opinbera neyðarþjónustu, heraflla, lögregluþjónustur, dómara, saksóknara, rannsakendur eða önnur löggæsluþjónustur vegna sérstaks eðlis þeirra starfa sem þeir sinna eða ráðningarkjara þeirra.
- 10) Kröfur þessarar tilskipunar að því er varðar eftirfarandi þætti ættu ekki að gilda um farmenn eða fiskimenn á sjó í ljósi sérstakra ráðningarkjara þeirra: samhliða störf, ef þau samrýmast ekki þeim störfum sem unnin eru um borð í skipum eða fiskiskipum, lágmarksfyrirsjáanleika starfa, sendingu starfsmanna til annars aðildarríkis eða þriðja lands, skipti yfir í annað ráðningarform og veitingu upplýsinga um deili á almannatryggingastofnunum sem taka við framlögum til félagslegra kerfa. Að því er varðar þessa tilskipun ætti að líta svo á að farmenn og fiskimenn á sjó, eins og þeir eru skilgreindir í tilskipunum ráðsins 2009/13/EB ⁽⁶⁾ annars vegar og (ESB) 2017/159 ⁽⁷⁾ hins vegar, starfi innan Sambandsins þegar þeir starfa um borð í skipum eða fiskiskipum sem skráð eru í aðildarríki eða sem sigla undir fána aðildarríkis.
- 11) Í ljósi þess að sífellt fleiri starfsmenn hafa verið undanskildir gildissviði tilskipunar 91/533/EBE á grundvelli undanþága sem aðildarríkin hafa gert skv. 1. gr. þeirrar tilskipunar, er nauðsynlegt að í stað þessara undanþága komi sá möguleiki aðildarríkja að láta ákvæði þessarar tilskipunar ekki gilda um ráðningarsamband þar sem fyrirframákveðnar og raunverulegar vinnustundir eru að meðaltali þrjár klukkustundir á viku eða færri á samfelldu fjögurra vikna viðmiðunartímabili. Við útreikning á þessum stundum ætti telja með allan þann tíma sem raunverulega er unnið fyrir vinnuveitanda, s.s. yfirvinnu eða viðbótarvinnu við þá sem tryggð er eða búist er við samkvæmt ráðningarsamningnum eða ráðningarsambandinu. Frá þeim tímapunkti þegar starfsmaðurinn fer yfir viðmiðunarmörkin gilda ákvæði þessarar tilskipunar um hann, óháð því hversu margar vinnustundir hann vinnur eftir það eða fjölda vinnustunda sem kveðið er á um í ráðningarsamningi.
- 12) Starfsmenn sem hafa engan tryggðan vinnutíma, þ.m.t. þeir sem eru á núlltímasamningum (e. zero-hour contracts) og sumum útkallssamningum (e. on-demand contracts), eru í sérstaklega viðkvæmri stöðu. Því ættu ákvæði þessarar tilskipunar að gilda um þá óháð því hversu marga tíma þeir vinna í raun og veru.
- 13) Margir mismunandi einstaklingar, lögaðilar eða aðrar einingar geta í raun tekið að sér hlutverk og skyldur vinnuveitanda. Aðildarríkjum ætti að vera frjálst að ákveða nánar hvaða aðilar teljast bera, að fullu eða að hluta til, ábyrgð á að framkvæma þær skyldur sem þessi tilskipun leggur vinnuveitendum á herðar, svo framarlega sem staðið er við allar þessar skyldur. Aðildarríkin ættu einnig að geta ákveðið að fela skuli einstaklingum eða lögaðilum, sem eru ekki aðilar að ráðningarsambandinu, að inna af hendi sumar eða allar þessar skyldur.
- 14) Aðildarríkin ættu að geta sett sérstakar reglur til að undanskilja einstaklinga, sem koma fram sem vinnuveitendur starfsmanna á einkaheimilum, frá kröfum þessarar tilskipunar að því er varðar eftirfarandi þætti: að taka til athugunar og svara beiðnum um aðrar tegundir ráðningar, að veita skyldubundna hjálfun án endurgjalds og að sjá fyrir leiðum til úrlausna sem eru byggðar á hagstæðum forsendum þegar upplýsingar vantar í gögnin sem láta á starfsmanni í té samkvæmt þessari tilskipun.
- 15) Með tilskipun 91/533/EBE kom til sögunnar listi yfir grundvallarþætti ráðningarsamnings eða ráðningarsambands sem upplýsa ber starfsmenn um skriflega. Nauðsynlegt er að aðlaga þann lista, sem aðildarríkin geta bætt við, þannig að hann taki mið af þróun á vinnumarkaði, einkum fjölgun óhefðbundinna ráðningarforma.
- 16) Ef starfsmaður er ekki með fastan vinnustað eða aðalvinnustað ætti hann að fá upplýsingar um fyrirkomulag varðandi ferðir milli vinnustaðanna, ef slíkt er fyrir hendi.

⁽⁶⁾ Tilskipun ráðsins 2009/13/EB frá 16. febrúar 2009 um framkvæmd samnings sem Samtök skipaiegenda í Evrópubandalaginu (ECSA) og Samband félaga flutningaverkamanna í Evrópu (ETF) hafa gert með sér um samþykktina um vinnuskilyrði farmanna, 2006, og um breytingu á tilskipun 1999/63/EB (Stjtið. ESB L 124, 20.5.2009, bls. 30).

⁽⁷⁾ Tilskipun ráðsins (ESB) 2017/159 frá 19. desember 2016 um framkvæmd samningsins um framkvæmd samþykktar Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar um vinnu við fiskveiðar, 2007, sem gerður var 21. maí 2012 milli Samtaka samvinnufélaga í landbúnaði í Evrópu-sambandinu (Cogeca), Sambands félaga flutningaverkamanna í Evrópu (ETF) og Bandalags landssamtaka fiskveiðifyrirtækja í Evrópu-sambandinu (Europêche) (Stjtið. ESB L 25, 31.1.2017, bls. 12).

- 17) Upplýsingar um rétt til menntunar sem vinnuveitandi veitir ættu að geta falist í upplýsingum um fjölda námsdaga, ef við á, sem starfsmaðurinn á rétt á á hverju ári og upplýsingum um almenna menntastefnu vinnuveitandans.
- 18) Upplýsingar um reglur sem vinnuveitandinn og starfsmaðurinn verða að virða ef ráðningarsambandi þeirra lýkur ættu að geta innihaldið upplýsingar um frestinn til að höfða mál þar sem uppsögn er andmælt.
- 19) Upplýsingar um vinnutíma ættu að vera í samræmi við tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB⁽⁸⁾ og ættu að ná yfir upplýsingar um vinnuhlé, daglega og vikulega hvíldartíma og lengd launaðs orlofs og tryggja þannig vernd öryggis og heilbrigðis starfsmanna.
- 20) Upplýsingar sem láta á í té um launakjör ættu að taka til allra þátta sem þau samanstanda af, sem tilgreindir skulu sérstaklega, þ.m.t., ef við á, peningagreiðslur eða fríðindi, yfirvinnugreiðslur, kaupaukar og önnur réttindi sem starfsmaðurinn fær, beint eða óbeint, fyrir vinnu sína. Veiting slíkra upplýsinga ætti ekki að hafa áhrif á frelsi vinnuveitenda til að bjóða viðbótarlaunabætti eins og eingreiðslur. Sú staðreynd að launabættir, sem mælt er fyrir um í lögum eða kjarasamningum, hafi ekki verið tilgreindir í upplýsingunum ætti ekki að teljast ástæða til að starfsmaðurinn fái þá ekki.
- 21) Ef ekki er mögulegt að gefa upp fasta vinnutímaáætlun vegna eðlis starfsins, s.s. þegar um er að ræða útkallssamning, ættu vinnuveitendur að upplýsa starfsmenn um hvornig vinnutími þeirra verði ákveðinn, þ.m.t. á hvaða tímabilum þeir kunna að verða kallaðir til vinnu og um lágmarkstilkynningarfrést sem þeir eiga rétt á áður en þeir hefja vinnu við verkefni.
- 22) Upplýsingar um almannatryggingakerfi ættu að fela í sér upplýsingar um deili á þeim almannatryggingastofnunum sem taka við framlögum til almannatrygginga, ef við á, að því er varðar sjúkrabætur, bætur vegna meðgöngu- og fæðingar, feðrabætur og foreldrabætur, bætur vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma, bætur vegna elli, örorkubætur, bætur til eftirlifenda, atvinnuleysisbætur, bætur sem veittar eru fyrir lögbundinn lífeyrisaldur og fjölskyldubætur. Vinnuveitendum ætti ekki að vera skylt að veita slíkar upplýsingar ef starfsmaðurinn velur almannatryggingastofnunina. Upplýsingar um almannatryggingavernd sem vinnuveitandinn veitir ættu að taka til, ef við á, tryggingaverndar viðbótarlífeyrisherfa í skilningi tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2014/50/ESB⁽⁹⁾ og tilskipunar ráðsins 98/49/EB⁽¹⁰⁾.
- 23) Starfsmenn ættu að eiga rétt á að fá skriflegar upplýsingar þegar þeir hefja störf um réttindi sín og skyldur sem byggjast á ráðningarsambandinu. Grunnupplýsingarnar ættu því að berast þeim eins fljótt og unnt er og eigi síðar en innan almanaksviklu frá fyrsta vinnudegi þeirra. Þær upplýsingar sem upp á vantar ættu að berast þeim innan eins mánaðar frá fyrsta vinnudegi þeirra. Fyrsti vinnudagur ætti að teljast sá dagur þegar starfsmaðurinn byrjar í raun að vinna innan ramma ráðningarsambandsins. Aðildarríki ættu að miða að því að vinnuveitendur hafi veitt viðeigandi upplýsingar um ráðningarsambandið áður en upphaflega samþykktum samningstíma lýkur.
- 24) Í ljósi aukinnar notkunar á stafrænum samskiptatækjum er heimilt að láta upplýsingar, sem veita ber skriflega samkvæmt þessari tilskipun, í té með rafrænum hætti.
- 25) Til að aðstoða vinnuveitendur við að veita upplýsingar tímanlega ættu aðildarríki að geta látið í té sniðmát á landsvísu, þ.m.t. viðeigandi og nægilega yfirgripsmiklar upplýsingar um gildandi lagaramma. Landsbundin yfirvöld og aðilar vinnumarkaðarins gætu þróað þessi sniðmát frekar innan atvinnugreina eða á staðarvísu. Framkvæmdastjórnin mun styðja aðildarríkin við þróun sniðmáta og fyrirmynda og gera þau aðgengileg með greiðum hætti, eftir því sem við á.

⁽⁸⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (Stjtið. ESB L 299, 18.11.2003, bls. 9).

⁽⁹⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2014/50/ESB frá 16. apríl 2014 um lágmarkskröfur varðandi aukinn hreyfanleika launafólks á milli aðildarríkja með því að bæta möguleika á öflun og viðhaldi viðbótarlífeyrisréttinda (Stjtið. ESB L 128, 30.4.2014, bls. 1).

⁽¹⁰⁾ Tilskipun ráðsins 98/49/EB frá 29. júní 1998 um verndun viðbótarlífeyrisréttinda launþega og sjálfstætt starfandi einstaklinga sem flytjast á milli aðildarríkja (Stjtið. EB L 209, 25.7.1998, bls. 46).

- 26) Starfsmenn sem sendir eru til útlanda ættu að fá viðbótarupplýsingar sem eiga sérstaklega við um aðstæður þeirra. Þegar um er að ræða verkefni sem koma hvert á eftir öðru í ýmsum aðildarríkjum eða þriðju löndum ætti að vera mögulegt að taka saman upplýsingar fyrir nokkur verkefni fyrir fyrstu brottför og breyta þeim síðar ef breytingar verða. Starfsmönnum, sem teljast útsendir starfsmenn samkvæmt tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB⁽¹⁾, ætti einnig að tilkynna um miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetrið sem gístaðildarríkið hefur þróað, þar sem þeir geta fundið viðeigandi upplýsingar um þau vinnuskilyrði sem eiga við í aðstæðum þeirra. Þessar skyldur eiga við ef starfstímabil erlendis er lengra en fjórar samfelldar vikur, nema aðildarríkin kveði á um annað.
- 27) Reynslutími gefur aðilum að ráðningarsambandi tækifæri á að sannreyna að starfsmenn og þær stöður sem þeir eru ráðnir í, séu samrýmanlegar og veita um leið starfsmönnum viðbótarstuðning. Innkomu á vinnumarkað eða því að skipta um starf ætti ekki að fylgja langvarandi óöryggi. Því ætti reynslutími að vera hæfilega langur, líkt og fram kemur í Evrópustöð félagslegra réttinda.
- 28) Allmörg aðildarríki hafa komið á almennri hámarkslengd reynslutíma á bilinu þrjú til sex mánuðir, sem ætti að teljast sanngjamt. Reynslutími ætti í sérstökum undantekningartilvikum að geta varað lengur en í sex mánuði, ef eðli starfsins réttlætir það, t.d. í tengslum við stjórnunarstöður, framkvæmdastjórstöður eða stöður hjá hinu opinbera eða þegar slíkt er í þágu starfsmannsins, t.d. í tengslum við sértekar ráðstafanir sem stuðla að fastráðningu, einkum fyrir unga starfsmenn. Einnig ætti að vera mögulegt að framlengja reynslutíma sem samsvarar fjarveru starfsmannsins í þeim tilfellum þar sem hann hefur verið frá vinnu á reynslutímanum, t.d. vegna veikinda eða leyfis, til að gera vinnuveitandanum kleift að meta hvort starfsmaðurinn henti viðkomandi verkefni. Ef um er að ræða tímabundið ráðningarsamband sem er styttra en 12 mánuðir ættu aðildarríkin að sjá til þess að lengd reynslutímans sé viðeigandi og í réttu hlutfalli við fyrirhugaðan gildistíma samningsins og eðli starfsins. Ef slíkt samræmist landslögum eða venju ættu starfsmenn að geta áunnið sér starfstengd réttindi á reynslutíma.
- 29) Vinnuveitandi ætti hvorki að banna starfsmanni að starfa hjá öðrum vinnuveitendum utan þeirrar vinnutímaáætlunar sem fyrrnefndur vinnuveitandi setur né láta starfsmanninn verða fyrir óhagstæðri meðferð fyrir að gera slíkt. Aðildarríki ættu að geta sett skilyrði varðandi notkun ósamrýmanleikatakmarkana, sem skilja ber sem takmarkanir á því að mega starfa fyrir aðra vinnuveitendur á grundvelli hlutlægra ástæðna á borð við heilbrigði og öryggi starfsmanna, þ.m.t. með takmörkun vinnutíma, vernd viðskiptaleyndar, heilindi opinberra þjónustu eða til að koma í veg fyrir hagsmunaaðreikstra.
- 30) Starfsmenn sem starfa eftir vinnumynstri, sem er að mestu eða öllu leyti ófyrirsjáanlegt, ættu að njóta góðs af lágmarksfyrirsjáanleika þar sem vinnutímaáætlunin er aðallega ákveðin af vinnuveitanda, annað hvort beint, t.d. með úthlutun verkefna, eða óbeint, t.d. með því að fara fram á að starfsmaðurinn uppfylli óskir viðskiptavina.
- 31) Viðmiðunarstundir og viðmiðunardaga, sem skilja ber sem tímabil þar sem vinna getur farið fram að beiðni vinnuveitandans, ætti að setja niður skriflega í upphafi ráðningarsambandsins.
- 32) Hæfilegur lágmarkstilkynningarfrestur, sem skilja ber sem tímabilið frá því að starfsmaður er upplýstur um nýtt verkefni og þar til verkefnið hefst, telst annar nauðsynlegur þáttur í fyrirsjáanleika starfa í ráðningarsamböndum þar sem vinnumynstur eru að mestu eða öllu leyti ófyrirsjáanleg. Tilkynningarfresturinn getur verið mislangur eftir þörfum viðkomandi geira, jafnframt því að tryggja viðunandi vernd starfsmanna. Lágmarkstilkynningarfresturinn gildir með fyrirvara um tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2002/15/EB⁽²⁾.
- 33) Starfsmenn ættu að eiga þess kost að hafna vinnu við verkefni, án þess að slík neitun hafi í för með sér neikvæðar afleiðingar fyrir þá, ef slík vinna er utan viðmiðunarstunda og viðmiðunardaga eða ef þeir voru ekki upplýstir um verkefnið í samræmi við lágmarkstilkynningarfrestinn. Starfsmenn ættu einnig að eiga þess kost að þiggja vinnu við verkefnið, ef þeir óska þess.

⁽¹⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 96/71/EB frá 16. desember 1996 um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu (Stjtið. EB L 18, 21.1.1997, bls. 1).

⁽²⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2002/15/EB frá 11. mars 2002 um skipulag á vinnutíma farstarfsmanna sem sjá um flutninga á vegum (Stjtið. EB L 80, 23.3.2002, bls. 35).

- 34) Ef starfsmaður, sem starfar eftir vinnumynstri sem er að mestu eða öllu leyti ófyrirsjáanlegt, hefur komist að samkomulagi við vinnuveitanda sinn um að taka að sér ákveðna vinnu við verkefni ætti starfsmaðurinn að geta skipulagt sig í samræmi við það. Vernda ætti starfsmanninn fyrir tekjutapi sem hlýst af því að hætt er við verkefni, sem hann hefur samþykkt að vinna við, með stuttum fyrirvara með því að veita honum viðeigandi bætur.
- 35) Útkallssamningar eða sambærilegir ráðningarsamningar, þ.m.t. núlltímasamningar, sem veita vinnuveitandanum þann sveigjanleika að geta kallað starfsmanninn til starfa þegar og ef þess er þörf, eru sérstaklega ófyrirsjáanlegir fyrir starfsmanninn. Aðildarríki sem heimila slíka samninga ættu að tryggja að árangursríkar ráðstafanir séu fyrir hendi til að koma í veg fyrir misnotkun þeirra. Slíkar ráðstafanir gætu falist í takmörkunum á notkun og tímalengd slíkra samninga, þeirri hrekjanlegu forsendu að ráðningarsamningur eða ráðningarsamband með tryggðum fjölda launaðra vinnustunda, sem byggist á fjölda vinnustunda á fyrra viðmiðunartímabili, sé fyrir hendi eða öðrum sambærilegum ráðstöfunum sem tryggja að komið sé með árangursríkum hætti í veg fyrir misnotkun.
- 36) Ef vinnuveitendur eiga þess kost að geta boðið starfsmönnum sem starfa samkvæmt óhefðbundnum ráðningarformum fullt starf eða ótímabundna ráðningu ætti að hvetja til þess að skipt sé yfir í öruggara ráðningarform í samræmi við meginreglur Evrópustóðar félagslegra réttinda. Starfsmenn ættu að geta óskað eftir öðru fyrirsjáanlegra og öruggara ráðningarformi, þar sem kostur er á slíku, og fengið rökstutt skriflegt svar frá vinnuveitanda þar sem tekið er tillit til þarfa vinnuveitandans og starfsmannsins. Aðildarríki ættu að geta takmarkað tíðni slíkra beiðna. Þegar um er að ræða opinberar stöður sem ráðið er í með samkeppnisprófi ætti þessi tilskipun ekki að koma í veg fyrir að aðildarríki ákveði að slíkar stöður teljist ekki standa starfsmanninum til boða að beiðni hans einni saman og að réttur starfsmanns til að óska eftir ráðningarformi, sem felur í sér fyrirsjáanlegri og öruggari skilyrði, nái því ekki til slíkra staða.
- 37) Ef vinnuveitendum er skylt samkvæmt lögum Sambandsins, landslögum eða kjarasamningum að sjá starfsmönnum fyrir hjálfun svo þeir geti sinnt þeim störfum sem þeir eru ráðnir til að sinna, er mikilvægt að tryggja að slík hjálfun sé veitt öllum starfsmönnum jafnt, þ.m.t. þeim sem starfa samkvæmt óhefðbundnu ráðningarformi. Starfsmaðurinn ætti hvorki að greiða kostnaðinn af slíkri hjálfun né ætti að halda honum eftir eða draga hann frá launum hans. Slík hjálfun ætti að teljast til vinnutíma og ætti að fara fram á vinnutíma ef kostur er. Þessi skylda nær þó ekki til starfsmenntunar eða hjálfunar sem starfsmenn þurfa til að afla sér, viðhalda eða endurnýja starfsréttindi, svo fremi að vinnuveitandanum sé ekki skylt, samkvæmt lögum Sambandsins, landslögum eða kjarasamningi, að láta starfsmanninum hana í té. Aðildarríki ættu að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda starfsmenn gegn misnotkun að því er varðar hjálfun.
- 38) Virða ætti sjálfræði aðila vinnumarkaðarins og hlutverk þeirra sem fulltrúa launafólks og vinnuveitenda. Aðilar vinnumarkaðarins ættu því að geta ákveðið að í tilteknum geirum eða við tiltekna aðstæður eigi önnur ákvæði betur við til að ná tilgangi þessarar tilskipunar en tiltekna lágmarkskröfur sem settar eru fram í þessari tilskipun. Því ættu aðildarríki að geta heimilað aðilum vinnumarkaðarins að viðhalda, semja um, ganga frá og framfylgja kjarasamningum sem víkja frá tilteknum ákvæðum þessarar tilskipunar að því tilskildu að heildarvernd launþega verði ekki skert.
- 39) Samráð sem fram fór við almenning um Evrópustóð félagslegra réttinda sýndi að þörf væri á að efla framfylgd vinnulöggjafar Sambandsins til að tryggja skilvirkni hennar. Mat á tilskipun 91/533/EBE, sem framkvæmt var samkvæmt áætlun framkvæmdastjórnarinnar um markvissa og skilvirka löggjöf, staðfesti að eftt framfylgdarfyrikomulag gæti bætt skilvirkni vinnulöggjafar Sambandsins. Samráðið sýndi fram á að úrlausnarkerfi sem byggja eingöngu á skaðabótakröfum eru síður árangursrík en kerfi sem kveða einnig á um viðurlög, eins og eingreiðslur eða leyfissviptingar, fyrir vinnuveitendur sem skila ekki inn skriflegum yfirlýsingum. Það sýndi einnig fram á að starfsmenn leita sjaldan úrlausnar á meðan á ráðningarsambandi stendur og það vinnur gegn markmiðinu með því að skrifleg yfirlýsing sé látin í té, sem er að tryggja að starfsmenn séu upplýstir um grundvallarþætti ráðningarsambandsins. Því er nauðsynlegt að innleiða ákvæði um framfylgd sem tryggja að gengið sé út frá hagstæðum forsendum ef upplýsingar um ráðningarsambandið eru ekki veittar eða að beitt sé málsmeðferð þar sem hægt er að krefja vinnuveitandann um upplýsingarnar sem vantar og beita hann viðurlögum geri hann það ekki, eða hvoru tveggja. Á meðal slíkra hagstæðra forsenda ætti að geta verið að starfsmaðurinn sé í ótímabundnu ráðningarsambandi, að það sé enginn reynslutími eða að starfsmaðurinn sé í fullu starfi, ef viðkomandi upplýsingar vantar. Úrlausn gæti verið með fyrirvara um málsmeðferð þar sem starfsmaðurinn eða þriðji aðili, eins og t.d. fulltrúi launþega eða annað lögbært yfirvald eða aðili, tilkynnir vinnuveitandanum að upplýsingar vanti og að veita þurfi ítarlegar og réttar upplýsingar tímanlega.

- 40) Frá samþykkt tilskipunar 91/533/EBE hefur umfangsmikið kerfi framfylgdarákvæða fyrir réttarreglur Sambandsins á sviði félagsmála verið samþykkt, einkum að því er varðar jafna meðferð, og ættu sumir þættir þess að eiga við um þessa tilskipun til að tryggja að launafólk hafi aðgang að árangursríkri og óhlutdrægri lausn deilumála, t.d. dómstólum á sviði einkamálaréttar eða vinnudómstólum og rétt til að leita úrlausnar, sem getur falið í sér viðeigandi bætur, í samræmi við 7. meginreglu Evrópustofnar félagslegra réttinda.
- 41) Nánar tiltekið, og með tilliti til meginreglunnar um réttinn til að njóta haldgóðrar réttarverndar, ættu starfsmenn áfram að njóta slíkrar verndar jafnvel eftir að ráðningarsambandinu, þar sem meint brot á réttindum starfsmannsins samkvæmt þessari tilskipun átti sér stað, lýkur.
- 42) Skilvirk framkvæmd þessarar tilskipunar krefst fullnægjandi réttar- og stjórnsýsluverndar gegn hvers kyns óhagstæðri meðferð sem á sér stað vegna þess að reynt er að nýta réttindi sem kveðið er á um í þessari tilskipun, vegna kvörtunar til vinnuveitanda eða vegna hvers konar málarekstrar fyrir stjórnvaldi eða dómstóli sem ætlað er að framfylgja því að farið sé að ákvæðum þessarar tilskipunar.
- 43) Launafólk sem nýttir réttindi sín sem kveðið er á um í þessari tilskipun ætti að njóta verndar gegn uppsögnum eða aðgerðum sem hafa samsvarandi áhrif, s.s. þegar útkallsstarfsmanni er ekki lengur úthlutað vinnu eða hvers konar undirbúningi fyrir hugsanlega uppsögn af þeirri ástæðu að það hafi leitast við að nýta sér slík réttindi. Telji starfsmenn að þeim hafi verið sagt upp eða þeir orðið fyrir aðgerðum sem hafa samsvarandi áhrif af þessum ástæðum ættu starfsmenn og lögbær yfirvöld eða stofnanir að geta krafist vinnuveitandann um að gefa upp tilhlýðilegar ástæður fyrir uppsögninni eða þeim ráðstöfunum sem hafa samsvarandi áhrif.
- 44) Sönnunarbyrðin af að sýna fram á að ekki hafi verið um uppsögn eða samsvarandi aðgerðir að ræða af þeirri ástæðu að launafólk hafi nýtt réttindi sín sem kveðið er á um í þessari tilskipun, ætti að liggja hjá vinnuveitendunum ef starfsmenn leggja fyrir dómstól eða annað lögbært yfirvald eða stofnun staðreyndir sem gefa ástæðu til að ætla að þeim hafi verið sagt upp eða þeir orðið fyrir aðgerðum sem hafa samsvarandi áhrif, af slíkum ástæðum. Aðildarríki ættu að eiga þess kost að beita ekki þessari reglu í málum þar sem það væri undir dómstóli eða öðru lögbæru yfirvaldi eða stofnun komið að rannsaka málsatvik, einkum í kerfum þar sem slíkt yfirvald eða stofnun þarf að samþykkja uppsögn fyrirfram.
- 45) Aðildarríkin ættu að kveða á um viðurlög við brotum gegn skyldum samkvæmt þessari tilskipun, sem eru skilvirk, í réttu hlutfalli við brot og hafa varnaðaráhrif. Viðurlög geta m.a. verið stjórnsýsluviðurlög og fjárhagsleg viðurlög, eins og sektir eða bótagreiðslur, auk annars konar viðurlaga.
- 46) Þar eð aðildarríkin geta ekki fyllilega náð markmiði þessarar tilskipunar, þ.e. að bæta vinnuskilyrði með því að efla gagnsæi og fyrirsjáanleika ráðninga og tryggja um leið aðlögunarhæfni vinnumarkaðarins, og þeim verður, vegna þarfarinnar á að koma á sameiginlegum lágmarkskröfum, betur náð á vettvangi Sambandsins, er Sambandinu heimilt að samþykkja ráðstafanir í samræmi við nálægðarregluna eins og kveðið er á um í 5. gr. sáttmálans um Evrópusambandið. Í samræmi við meðalhöfsregluna, eins og hún er sett fram í þeirri grein, er ekki gengið lengra en nauðsyn krefur í þessari tilskipun til að ná þessu markmiði.
- 47) Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarkskröfur og hefur hún því engin áhrif á rétt aðildarríkjanna til að setja hagstæðari ákvæði eða viðhalda þeim. Áunnin réttindi samkvæmt gildandi lagaramma ættu að gilda áfram nema hagstæðari ákvæði séu sett með þessari tilskipun. Framkvæmd þessarar tilskipunar má hvorki nota til að skerða núverandi réttindi sem sett eru fram í gildandi lögum Sambandsins eða landslögum á þessu sviði né getur hún falið í sér gildar ástæður til að skerða almenna vernd sem launafólk nýtur á því sviði sem þessi tilskipun tekur til. Einkum og sér í lagi ætti framkvæmd þessarar tilskipunar ekki að vera grundvöllur fyrir innleiðingu núlltímasamninga eða ráðningarsamninga sambærilegrar gerðar.
- 48) Við framkvæmd þessarar tilskipunar ættu aðildarríkin að forðast að leggja á hömlur á sviði stjórnsýslu, fjármála eða löggjafar sem staðið gætu í vegi fyrir stofnun og þróun örfyrirtækja, lítilla og meðalstórra fyrirtækja. Aðildarríki eru því hvött til að meta áhrif lögleiðingarákvæða sinna á lítil og meðalstór fyrirtæki til að tryggja að þau verði ekki fyrir óhóflega miklum áhrifum, með sérstakri áherslu á örfyrirtæki og stjórnsýslubyrðina, og til að birta niðurstöður slíks mats.

- 49) Aðildarríkin geta falið aðilum vinnumarkaðarins að koma þessari tilskipun til framkvæmda, fari þeir sameiginlega fram á það, og svo fremi að aðildarríkin geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að geta ætíð tryggt að þeim árangri, sem þessi tilskipun leitast eftir að ná, verði náð. Aðildarríkin ættu einnig, í samræmi við landslög og venju, að gera viðeigandi ráðstafanir til að tryggja skilvirka þátttöku aðila vinnumarkaðarins og efla og styrkja skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins í því skyni að koma ákvæðum þessarar tilskipunar til framkvæmda.
- 50) Aðildarríki ættu að gera allar viðeigandi ráðstafanir til að tryggja að staðið verði við þær skyldur sem leiðir af þessari tilskipun, t.d. með því að framkvæma skoðanir, eins og við á.
- 51) Í ljósi þeirra umtalsverðu breytinga sem innleiddar eru með þessari tilskipun að því er varðar tilgang, gildissvið og inntak tilskipunar 91/533/EBE, þykir ekki rétt að breyta þeirri tilskipun. Því ætti að fella tilskipun 91/533/EBE úr gildi.
- 52) Í samræmi við sameiginlega pólitíska yfirlýsingu aðildarríkjanna og framkvæmdastjórnarinnar frá 28. september 2011 um skýringaskjöl⁽¹³⁾ hafa aðildarríkin skuldbundið sig til að láta, í rökstuddum tilvikum, eitt eða fleiri skjöl fylgja tilkynningunni um lögleiðingarráðstafanir sínar til að útskýra sambandið milli efnisþátta tilskipunar og samsvarandi hluta landsbundinna lögleiðingargerninga. Að því er þessa tilskipun varðar telur löggjafinn að sending slíkra skjala sé réttmæt.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. KAFLI

ALMENN ÁKVÆÐI

1. gr.

Markmið, efni og gildissvið

1. Markmiðið með þessari tilskipun er að bæta vinnuskilyrði með því að efla gagnsæi og fyrirsjáanleika ráðninga og tryggja um leið aðlögunarhæfni vinnumarkaðarins.
2. Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarksréttindi sem gilda um allt launafólk í Sambandinu með ráðningarsamning eða ráðningarsamband sem fellur undir skilgreiningu gildandi laga, kjarasamninga eða venju í hverju aðildarríki, að teknu tilliti til dómaframkvæmdar Dómstólsins.
3. Aðildarríkin geta ákveðið að skyldur þessarar tilskipunar gildi ekki um um launafólk í ráðningarsambandi þar sem fyrirframákveðinn og raunverulegur vinnutími er að meðaltali þrjár klukkustundir á viku eða færri á samfelldu fjögurra vikna viðmiðunartímabili. Vinnutími hjá öllum vinnuveitendum, sem eru hluti af eða tilheyra sama fyrirtæki, samstæðu eða einingu, skal teljast inn í þetta þriggja stunda meðaltal.
4. Ákvæði 3. mgr. gilda ekki um ráðningarsamband ef ekki er ákveðinn fyrirfram neinn tryggður fjöldi launaðra vinnustunda áður en starfið hefst.

⁽¹³⁾ Stjtið. ESB C 369, 17.12.2011, bls. 14.

5. Aðildarríkjum er heimilt að ákveða hvaða aðilar bera ábyrgð á að framkvæma skyldur vinnuveitenda sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun að því tilskildu að staðið verði við allar þessar skyldur. Þau geta einnig ákveðið að fela skuli einstaklingum eða lögaðilum, sem eru ekki aðilar að ráðningarsambandinu, sumar eða allar þessar skyldur.

Þessi málsgrein hefur ekki áhrif á ákvæði tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB ⁽¹⁴⁾.

6. Aðildarríkjum er heimilt að kveða á um, með hlutlægum hætti, að ákvæðin sem mælt er fyrir um í III. kafla skuli ekki gilda um opinbera starfsmenn, opinbera neyðarþjónustu, herafla, lögregluþyriföld, dómara, saksóknara, rannsakendur eða önnur löggæsluþyriföld.

7. Aðildarríki geta ákveðið að skyldurnar sem taldar eru upp í 12. og 13. gr. og í a-lið 1. mgr. 15. gr. gildi ekki um einstaklinga á heimilum sem koma fram sem vinnuveitendur þar sem störf eru unnin fyrir þau heimili.

8. Ákvæði II. kafla þessarar tilskipunar gilda um farmenn og fiskimenn á sjó með fyrirvara um tilskipun 2009/13/EB og tilskipun (ESB) 2017/159, eftir því sem við á. Þær skyldur sem settar eru fram í m- og o-lið 2. mgr. 4. gr. og í 7., 9., 10. og 12 gr. skulu ekki gilda um farmenn eða fiskimenn á sjó.

2. gr.

Skilgreiningar

Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- a) „vinnutímaáætlun“: áætlun sem segir til um klukkan hvað og á hvaða dögum vinna hefst og vinnu lýkur,
- b) „viðmiðunarstundir og viðmiðunardagar“: tímabil á tilteknum dögum þar sem vinna getur farið fram að beiðni vinnuveitandans,
- c) „vinnumynstur“: skipulag vinnutíma og dreifing hans samkvæmt tilteknu mynstri sem vinnuveitandinn ákveður.

3. gr.

Veiting upplýsinga

Vinnuveitandi skal veita sérhverjum starfsmanni tilskildar upplýsingar samkvæmt þessari tilskipun skriflega. Upplýsingarnar skulu látnar í té og sendar á pappírformi, eða á rafrænu formi að því tilskildu að upplýsingarnar séu aðgengilegar fyrir starfsmanninn, að hægt sé að geyma þær og prenta og að vinnuveitandinn varðveiti sönnun fyrir sendingu þeirra eða móttöku.

⁽¹⁴⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB frá 19. nóvember 2008 um vinnu á vegum starfsmannaleigu (Stjtið. ESB L 327, 5.12.2008, bls. 9).

II. KAFLI

UPPLÝSINGAR UM RÁÐNINGARSAMBANDIÐ

4. gr.

Upplýsingaskylda

1. Aðildarríkin skulu sjá til þess að vinnuveitendum sé skylt að upplýsa starfsmenn um grundvallarþætti ráðningar sambandsins.
2. Í upplýsingunum, sem um getur í 1. mgr., skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
 - a) deili á aðilum að ráðningarsambandinu,
 - b) vinnustaður; ef ekki er um fastan vinnustað eða aðalvinnustað að ræða skal tilgreina að starfsmaðurinn starfi á mismunandi stöðum eða að honum sé frjálst að ákveða vinnustað sinn, og skráð starfsstöð eða, eftir því sem við á, lögheimili vinnuveitandans,
 - c) annaðhvort:
 - i. starfsheiti, stig, eðli eða flokkur starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða
 - ii. stutt útlistun eða lýsing á starfinu,
 - d) upphafsdagsetning ráðningarsambandsins,
 - e) ef um er að ræða tímabundið ráðningarsamband, lokadagsetning eða áætluð lengd ráðningarsambandsins,
 - f) ef um er að ræða starfsmenn á vegum starfsmannaleiga, deili á notandafyrirtækjunum, þegar og eins fljótt og slíkt er vitað,
 - g) lengd og skilyrði reynslutíma, ef einhver er,
 - h) réttur til menntunar sem vinnuveitandinn veitir, ef einhver er,
 - i) lengd launaðs orlofs sem starfsmaður á rétt á eða, sé það ekki ljóst þegar upplýsingarnar eru gefnar, reglur um úthlutun og ákvörðun orlofs,
 - j) þær reglur sem vinnuveitandi og starfsmaður verða að virða, þ.m.t. formlegar kröfur og uppsagnarfrestir, ef ráðningarsambandi þeirra lýkur eða, sé ekki hægt að greina frá lengd uppsagnarfrestsins þegar upplýsingarnar eru gefnar, aðferð við að ákvarða slíka uppsagnarfresti,
 - k) launakjör, þ.m.t. upphafsgrunnlaun, aðrir launaþættir, ef við á, tilgreindir sérstaklega, og hve oft og hvernig launagreiðslur sem starfsmaðurinn á rétt á fara fram,
 - l) ef vinnumynstrið er að mestu eða öllu leyti fyrirsjáanlegt, lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku starfsmannsins og yfirvinnufyrirkomulag og yfirvinnugreiðslur og, eftir atvikum, fyrirkomulag vegna breytinga á vöktum,

- m) ef vinnumynstrið er að mestu eða öllu leyti ófyrirsjáanlegt skal vinnuveitandinn upplýsa starfsmanninn um:
- i. að vinnutímaáætlunin sé að jafnaði breytileg, tryggðan fjölda launaðra vinnustunda og launakjör vegna vinnu sem unnin er til viðbótar við þær tryggðu stundir,
 - ii. viðmiðunarstundir og viðmiðunardaga sem starfsmaðurinn gæti þurft að vinna,
 - iii. þann lágmarkstilkynningarfrest sem starfsmaðurinn á rétt á áður en hann hefur vinnu við verkefni og, eftir atvikum, frestinn til að hætta við verkefni sem um getur í 3. mgr. 10. gr.,
- n) hvers kyns kjarasamningar sem gilda um vinnuskilyrði starfsmanns eða, þegar um er að ræða kjarasamninga sem hafa verið gerðir utan fyrirtækisins af sérstökum sameiginlegum aðilum eða stofnunum, heiti þeirra aðila eða stofnana sem önnuðust samningana,
- o) ef slíkt er á ábyrgð vinnuveitandans, deili á almannatryggingastofnununum sem taka við framlögum til félagslegra kerfa sem tengjast ráðningarsambandinu og hvers konar vernd sem varðar almannatryggingar sem vinnuveitandinn veitir.
3. Upplýsingarnar, sem um getur í g- til l-lið og í o-lið 2. mgr. má gefa, eftir því sem við á, með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnarsýslufyrirmælum og lögmaletum samþykktum eða til kjarasamninga sem gilda um þessi atriði.

5. gr.

Upplýsingamiðlun og tímasetning

1. Hafi þær ekki þegar verið veittar, skulu upplýsingarnar sem um getur í a- til e-lið, g-, k-, l- og m- lið 2. mgr. 4. gr. veittar starfsmanninum persónulega í einu eða í fleiri skjölum á tímabili sem hefst á fyrsta vinnudegi og lýkur eigi síðar en á sjöunda almanaksdegi þar á eftir. Aðrar upplýsingar sem um getur í 2. mgr. 4. gr. skulu veittar starfsmanninum persónulega í formi skjals innan eins mánaðar frá fyrsta vinnudegi.
2. Aðildarríkjum er heimilt að þróa sniðmát og fyrirmyndir fyrir skjölin sem um getur í 1. mgr. og hafa þau til taks fyrir starfsmanninn og vinnuveitandann, þ.m.t. með því að gera þau aðgengileg á miðlægu, opinberu, landsbundnu vefsetri eða með öðrum viðeigandi hætti.
3. Aðildarríki skulu tryggja að upplýsingar um lög og stjórnarsýslufyrirmæli og lögmaletar samþykktir eða kjarasamninga sem hafa almennt gildi, sem gilda um viðkomandi lagaramma og sem vinnuveitendur eiga að veita upplýsingar um, séu gerðar almenningi tiltækar, án endurgjalds, með skýrum, gagnsæjum, ítarlegum og aðgengilegum hætti með fjarmiðlun og með rafrænum hætti, þ.m.t. í gegnum tiltækar vefgáttir.

6. gr.

Breytingar á ráðningarsambandi

1. Aðildarríki skulu tryggja að vinnuveitandi veiti starfsmanni upplýsingar um sérhverja breytingu á þeim þáttum ráðningarsambandsins sem um getur í 2. mgr. 4. gr. og sérhverja breytingu á viðbótarupplýsingunum fyrir starfsmenn sem sendir eru til annars aðildarríkis eða til þriðja lands, sem um getur í 7. gr., í formi skjals við fyrsta tækifæri og eigi síðar en á þeim degi sem þær öðlast gildi.

2. Skjalið sem um getur í 1. mgr. skal ekki eiga við þegar um er að ræða breytingar sem aðeins endurspeglar breytingu á lögum, stjórnarsýslufyrirmælum og lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum sem um getur í skjölunum sem um getur í 1. mgr. 5. gr. og, þar sem við á, í 7. gr.

7. gr.

Viðbótarupplýsingar fyrir starfsmenn sem sendir eru til annars aðildarríkis eða til þriðja lands

1. Aðildarríkin skulu tryggja að sé starfsmanni falið að starfa í öðru aðildarríki en því sem hann starfar í að jafnaði eða í þriðja landi skuli vinnuveitandi afhenda skjölin, sem um getur í 1. mgr. 5. gr., fyrir brottför starfsmannsins og skulu þau innihalda a.m.k. eftirfarandi viðbótarupplýsingar:

- landið eða löndin þar sem starfið verður unnið og hve lengi er áætlað að það vari,
- hvaða gjaldmiðill verður notaður við launagreiðslur,
- eftir því sem við á, umbun í formi peninga eða fríðinda í tengslum við verkefni,
- upplýsingar um hvort séð sé fyrir heimflutningi og sé svo, skilyrðin sem gilda um heimflutning starfsmannsins.

2. Aðildarríkin skulu tryggja að útsendum starfsmanni sem fellur undir tilskipun 96/71/EB skuli þar að auki tilkynnt um:

- þau launakjör sem starfsmaðurinn á rétt á í samræmi við gildandi lög í gístaðildarríkinu,
- eftir atvikum, hvers konar greiðslur sem tengjast sérstaklega útsendingu starfsmanna og hvers konar fyrirkomulag varðandi endurgreiðslur á kostnaði við ferðir, uppihald og gistingu,
- tengil á miðlæga, opinbera, landsbundna vefsetrið sem gístaðildarríkið hefur þróað skv. 2. mgr. 5. gr. tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2014/67/ESB ⁽¹⁵⁾.

3. Upplýsingarnar, sem um getur í b-lið 1. mgr. og í a-lið 2. mgr. má gefa, eftir því sem við á, með tilvísun til sértækra ákvæða í lögum, stjórnarsýslufyrirmælum og lögmæltum samþykktum eða til kjarasamninga sem gilda um þær upplýsingar.

4. Ákvæði 1. og 2. mgr. skulu ekki gilda ef hvert starfstímabil starfsmannsins utan þess aðildarríkis þar sem hann starfar að jafnaði, telur fjórar samfelldar vikur eða skemmri tíma, nema aðildarríkin kveði á um annað.

III. KAFLI

LÁGMARKSKRÖFUR AÐ ÞVÍ ER VARÐAR VINNUSKILYRÐI

8. gr.

Hámarks lengd reynslutíma

1. Aðildarríki skulu tryggja að ef ráðningarsamband er háð reynslutíma, eins og hann er skilgreindur í landslögum eða venju, skuli slíkur tími ekki vara lengur en í sex mánuði.

2. Ef um er að ræða tímabundin ráðningarsambönd skulu aðildarríkin sjá til þess að lengd slíks reynslutíma sé í réttu hlutfalli við fyrirhugaðan gildistíma samningsins og eðli starfsins. Ef um er að ræða endurnýjun á samningi um sömu störf og verkefni skal ráðningarsambandið ekki háð nýjum reynslutíma.

⁽¹⁵⁾ Tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2014/67/ESB frá 15. maí 2014 um framfylgd tilskipunar 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu og um breytingu á reglugerð (ESB) nr. 1024/2012 um samvinnu á sviði stjórnarsýslu fyrir tilstilli upplýsingakerfisins fyrir innri markaðinn („reglugerðin um IM-upplýsingakerfið“) (Stjtíð. ESB L 159, 28.5.2014, bls. 11).

3. Aðildarríki geta í sérstökum undantekningartilvikum heimilað lengri reynslutíma þar sem eðlis starfsins réttlætir það eða slíkt er í þágu starfsmannsins. Ef starfsmaðurinn hefur verið frá vinnu á reynslutímanum geta aðildarríki heimilað að reynslutímamann megi framlengja sem samsvarar fjarveru starfsmannsins.

9. gr.

Samhliða störf

1. Aðildarríkin skulu tryggja að vinnuveitandi hvorki banni starfsmanni að starfa hjá öðrum vinnuveitendum, utan þeirrar vinnuáætlunar sem fyrrnefndur vinnuveitandi setur, né láti starfsmanninn verða fyrir óhagstæðri meðferð fyrir að gera slíkt.

2. Aðildarríki geta sett skilyrði varðandi notkun vinnuveitenda á ósamrýmanleikatakmarkunum á grundvelli hlutlægra ástæðna á borð við heilbrigði og öryggi, vernd viðskiptaleyndar, heilindi opinberrar þjónustu eða til að koma í veg fyrir hagsmunaárekstra.

10. gr.

Lágmarksfyrirsjáanleiki starfa

1. Aðildarríki skulu tryggja að ef starfsmaður starfar eftir vinnumynstri sem er að mestu eða öllu leyti ófyrirsjáanlegt skuli starfsmanninum ekki vera skylt að vinna fyrir vinnuveitandann nema að báðum eftirfarandi skilyrðum uppfylltum:

- a) vinnan fari fram innan fyrirframákveðinna viðmiðunarstunda og viðmiðunardaga, eins og um getur í ii. lið m-liðar 2. mgr. 4. gr. og
- b) vinnuveitandinn upplýsi starfsmanninn um verkefnið innan hæfilegs tilkynningarfrests sem ákveðinn er í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venju eins og um getur í iii. lið m-liðar 2. mgr. 4. gr.

2. Ef annað eða bæði skilyrðin, sem mælt er fyrir um í 1. mgr., eru ekki uppfyllt skal starfsmaður eiga rétt á að hafna vinnu við verkefni án þess að það hafi í för með sér neikvæðar afleiðingar fyrir hann.

3. Aðildarríki sem heimila vinnuveitanda að hætta við verkefni án þess að greiða fyrir það bætur skulu gera viðeigandi ráðstafanir, í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venju, til að tryggja að starfsmaðurinn eigi rétt á bótum ef vinnuveitandinn hættir við verkefni, sem hann hafði áður samið við starfsmanninn um að sinna, eftir hæfilegan, tilgreindan frest.

4. Aðildarríkin geta sett reglur um beitingu þessarar greinar í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venju.

11. gr.

Viðbótarráðstafanir vegna útkallssamninga

Ef aðildarríki heimila notkun útkallssamninga eða sambærilegra ráðningarsamninga skulu þau grípa til einnar eða fleiri eftirfarandi ráðstafana til að koma í veg fyrir misnotkun:

- a) setja takmarkanir á notkun og tímalengd útkallssamninga eða sambærilegra ráðningarsamninga,
- b) ganga út frá þeirri hrekjanlegu forsendu að ráðningarsamningur sé fyrir hendi með lágmarksfjölda launaðra vinnustunda sem byggist á meðaltali vinnustunda sem unnar voru á tilteknu tímabili,

- c) gera aðrar sambærilegar ráðstafanir sem tryggja með árangursríkum hætti að komið sé í veg fyrir misnotkun.

Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um slíkar ráðstafanir.

12. gr.

Skipti yfir í annað ráðningarform

1. Aðildarríki skulu tryggja að starfsmaður, sem starfað hefur í a.m.k. sex mánuði hjá sama vinnuveitanda og sem lokið hefur reynslutíma sínum, ef við á, geti óskað eftir ráðningarformi sem felur í sér fyrirsjáanlegri og öruggari vinnuskilyrði, þar sem kostur er á slíku, og fengið rökstutt, skriflegt svar. Aðildarríkjum er heimilt að takmarka tíðni beiðna sem virkja þá skyldu sem kveðið er á um í þessari grein.

2. Aðildarríki skulu tryggja að vinnuveitandinn veiti hið rökstudda, skriflega svar, sem um getur í 1. mgr., innan eins mánaðar frá því beiðnin er lögð fram. Að því er varðar einstaklinga sem koma fram sem vinnuveitendur og örfyirtæki, lítil eða meðalstór fyrirtæki geta aðildarríki kveðið á um að fresturinn verði framlengdur að hámarki í þrjú mánuði og heimilað munnlegt svar við síðari samsvarandi beiðni frá sama starfsmanni ef rökstuðningurinn fyrir svarinu, að því er varðar aðstæður starfsmannsins, er óbreyttur.

13. gr.

Skyldubundin þjálfun

Aðildarríki skulu tryggja að ef vinnuveitanda er skylt, samkvæmt lögum Sambandsins, landslögum eða kjarasamningum, að veita starfsmanni þjálfun til að hann geti sinnt þeim störfum sem hann er ráðinn til, skuli slík þjálfun veitt starfsmanninum að kostnaðarlausu, teljast til vinnutíma og, ef kostur er, fara fram á vinnutíma.

14. gr.

Kjarasamningar

Aðildarríki geta heimilað aðilum vinnumarkaðarins að viðhalda, semja um, ganga frá og framfylgja kjarasamningum, í samræmi við landslög eða venju, sem, jafnframt því að virða heildarvernd starfsmanna, koma á fyrirkomulagi varðandi vinnuskilyrði starfsmanna sem vikur frá því sem um getur í 8.–13. gr.

IV. KAFLI

ÞVERLÆG ÁKVÆÐI

15. gr.

Lagalegar forsendur og leiðir til snemmbúinna úrlausna

1. Aðildarríki skulu tryggja að hafi starfsmaður ekki fengið skjölin sem um getur í 1. mgr. 5. gr. eða í 6. gr., að hluta til eða í heild, innan tilskilins tíma, skuli annað hvort eða bæði eftirfarandi atriða gilda:

- a) starfsmaðurinn skal njóta góðs af hagstæðum forsendum sem aðildarríkið skilgreinir, sem vinnuveitendur eiga kost á að hrekja,
- b) starfsmaðurinn skal eiga þess kost að leggja kvörtun fyrir lögbært yfirvald eða stofnun og fá fullnægjandi úrlausn, tímanlega og með árangursríkum hætti.

2. Aðildarríki geta kveðið á um að beiting forsendnanna og leiðanna til úrlausna, sem um getur í 1. mgr., sé háð því að vinnuveitanda hafi verið tilkynnt um málið og að hann hafi látið hjá líða að veita upplýsingarnar sem vantar tímanlega.

16. gr.

Réttur til úrlausnar

Aðildarríki skulu tryggja að launafólk, þ.m.t. það sem ekki er lengur í ráðningarsambandi, hafi aðgang að árangursríkri og óhlutdrægri lausn deilumála og rétt til úrlausnar ef um er að ræða brot á réttindum þeirra sem leiðir af þessari tilskipun.

17. gr.

Vernd gegn óhagstæðri meðferð eða neikvæðum afleiðingum

Aðildarríki skulu innleiða nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda starfsmenn, þ.m.t. þá sem eru fulltrúar launafólks, gegn hvers konar óhagstæðri meðferð af hálfu vinnuveitanda og gegn hvers konar neikvæðum afleiðingum vegna kvörtunar sem lögð er fram hjá vinnuveitandanum eða vegna hvers konar málarekstrar sem efnt er til í þeim tilgangi að framfylgja því að þau réttindi, sem kveðið er á um í þessari tilskipun, séu virt.

18. gr.

Vernd gegn uppsögn og sönnunarbyrði

- Aðildarríki skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að banna uppsögn eða samsvarandi aðgerðir og allan undirbúning fyrir uppsögn starfsmanna af þeirri ástæðu að þeir hafi nýtt sér þau réttindi sem kveðið er á um í þessari tilskipun.
- Starfsmenn sem telja að þeim hafi verið sagt upp eða að þeir hafi mátt þola aðgerðir sem hafa samsvarandi áhrif af þeirri ástæðu að þeir hafi nýtt sér þau réttindi sín sem kveðið er á um í þessari tilskipun, geta krafist vinnuveitandann um tilhlýðilega rökstuddar ástæður fyrir uppsögninni eða samsvarandi ráðstöfunum. Vinnuveitandinn skal upplýsa um þessar ástæður skriflega.
- Aðildarríki skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þegar starfsmenn, sem um getur í 2. mgr., leggja fyrir dómstól eða annað lögbært yfirvald staðreyndir sem gefa ástæðu til að ætla að um slíka uppsögn eða sambærilega ráðstöfun hafi verið að ræða, skuli það vera vinnuveitandans að færa sönnur á að uppsögnin hafi verið byggð á öðrum ástæðum en þeim sem um getur í 1. mgr.
- Ákvæði 3. mgr. skulu ekki koma í veg fyrir að aðildarríki innleiði sönnunarreglur sem eru hagstæðari fyrir starfsmenn.
- Aðildarríkjunum skal ekki vera skylt að beita 3. mgr. í málum þar sem dómstólnum eða öðru lögbæru yfirvaldi eða stofnun ber að rannsaka málsatvik.
- Ákvæði 3. mgr. gilda ekki um refsímál nema aðildarríkið kveði á um það.

19. gr.

Viðurlög

Aðildarríki skulu setja reglur um viðurlög við brotum á ákvæðum landslaga sem eru samþykkt samkvæmt þessari tilskipun, eða viðeigandi ákvæðum sem þegar eru í gildi varðandi þau réttindi sem falla undir gildissvið þessarar tilskipunar. Viðurlögin, sem kveðið er á um, skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa varnaðaráhrif.

V. KAFLI

LOKAÁKVÆÐI

20. gr.

Trygging gegn afturför og hagstæðari ákvæði

- Tilskipun þessi skal ekki fela í sér gildar ástæður til að skerða þá almennu vernd sem launafólk í aðildarríkjunum nýtur nú þegar.

2. Tilskipun þessi skal ekki hafa áhrif á heimildir aðildarríkjanna til að beita eða innleiða lög eða stjórnsýslufyrirmæli sem eru launafólki hagstæðari eða til að hvetja til eða heimila gerð kjarasamninga sem eru hagstæðari fyrir launafólk.
3. Tilskipun þessi er með fyrirvara um önnur réttindi sem launafólk nýtur samkvæmt öðrum réttargerðum Sambandsins.

21. gr.

Lögleiðing og framkvæmd

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að fara að þessari tilskipun eigi síðar en 1. ágúst 2022. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.
2. Þegar aðildarríkin samþykkja ráðstafanirnar sem um getur í 1. mgr. skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.
3. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem þau samþykkja um málefni sem tilskipun þessi nær til.
4. Aðildarríkin skulu, í samræmi við landslög og venju, gera viðeigandi ráðstafanir til að tryggja skilvirka þátttöku aðila vinnumarkaðarins og efla og styrkja skoðanaskipti milli aðila vinnumarkaðarins í því skyni að koma ákvæðum þessarar tilskipunar til framkvæmda.
5. Aðildarríkin geta falið aðilum vinnumarkaðarins að koma þessari tilskipun til framkvæmda, fari þeir sameiginlega fram á það, og svo fremi að aðildarríkin geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að geta ætíð tryggt að þeim árangri, sem þessi tilskipun leitast eftir að ná, verði náð.

22. gr.

Umbreytingarfyrirkomulag

Þau réttindi og þær skyldur sem settar eru fram í þessari tilskipun skulu gilda um öll ráðningarsambönd eigi síðar en 1. ágúst 2022. Vinnuveitanda ber þó einungis að láta í té þau skjöl, sem um getur í 1. mgr. 5. gr. og í 6. og 7. gr., eða bæta við þau, að beiðni starfsmanns sem þegar er í starfi á þeim degi. Það að slík beiðni sé ekki fyrir hendi hefur ekki í för með sér að starfsmaðurinn sé undanþeginn þeim lágmarksréttindum sem mælt er fyrir um í 8.–13. gr.

23. gr.

Endurskoðun framkvæmdastjórnarinnar

Eigi síðar en 1. ágúst 2027 skal framkvæmdastjórnin, að höfðu samráði við aðildarríkin og aðila vinnumarkaðarins á vettvangi Sambandsins og að teknu tilliti til áhrifa á örfyrirtæki, lítil og meðalstór fyrirtæki, endurskoða framkvæmd þessarar tilskipunar og leggja til lagabreytingar, eftir því sem við á.

24. gr.

Niðurfelling

Tilskipun 91/533/EBE fellur úr gildi frá og með 1. ágúst 2022. Líta ber á tilvísanir í niðurfelldu tilskipunina sem tilvísanir í þessa tilskipun.

25. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á tuttugasta degi eftir að hún birtist í Stjórnartíðindum Evrópusambandsins.

26. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 20. júní 2019.

Fyrir hönd Evrópuþingsins,

A. TAJANI

forseti.

Fyrir hönd ráðsins,

G. CIAMBA

forseti.
