

ДИРЕКТИВА (ЄС) 2019/1152 ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ

від 20 червня 2019 року

про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі¹

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ І РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про функціонування Європейського Союзу, зокрема пункт (b) статті 153 (2), у сукупності з пунктом (b) статті 153 (1),

Беручи до уваги пропозицію Європейської комісії,

Після передачі проєкту законодавчого акту до національних парламентів,

Беручи до уваги думку Європейського економічного і соціального комітету⁽¹⁾,

Беручи до уваги думку Комітету регіонів ⁽²⁾,

Постановляючи відповідно до звичайної законодавчої процедури ⁽³⁾,

Беручи до уваги викладене нижче:

- (1) Стаття 31 Хартії основних прав Європейського Союзу передбачає, що кожен працівник має право на умови праці, які забезпечують захист його здоров'я, безпеку і гідність, на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку;
- (2) Принцип № 5 Європейської опори з соціальних прав, проголошений у Гетеборгу 17 листопада 2017 року, передбачає таке: незалежно від виду і тривалості трудових відносин працівники мають право на справедливе та рівне ставлення щодо умов праці, доступу до соціального захисту і навчання; слід сприяти переходові до безстрокових форм зайнятості; відповідно до законодавства та колективних угод слід забезпечити необхідну гнучкість роботодавців для швидкої адаптації до змін в економічних умовах; слід сприяти новим формам праці, які забезпечують якісні умови праці; необхідно заохочувати підприємництво і самозайнятість і сприяти професійній мобільності; слід запобігати трудовим відносинам, які призводять до ненадійних умов праці, зокрема шляхом заборони зловживань нетиповими договорами; випробний термін повинен мати розумну тривалість;
- (3) Принцип № 7 Європейської опори з соціальних прав передбачає таке: працівники мають право бути письмово інформовані під час наймання на роботу про їхні права і обов'язки, що впливають із трудових відносин, зокрема про випробний термін; перед звільненням вони мають право бути інформовані про причини та отримати повідомлення про звільнення у розумний строк; вони мають право на доступ до ефективного і неупередженого врегулювання спорів, а у випадку необґрунтованого звільнення – право на правовий захист, включно з адекватною компенсацією;
- (4) За період після прийняття Директиви Ради 91/533/ЄЕС ⁽⁴⁾ ринки праці зазнали далекосяжних змін через демографічний розвиток і діджиталізацію, що привело до виникнення нових форм зайнятості, які сприяли інноваціям, створенню робочих місць і зростанню ринків праці. Деякі нові форми зайнятості значно відрізняються від традиційних

¹ Неофіційний переклад українською мовою здійснено за підтримки Проєкту ЄС-МОП «[На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні](#)».

трудових відносин з точки зору передбачуваності, що призводить до невизначеності стосовно застосовних прав і соціального захисту зацікавлених працівників. Отже, у цьому світі праці, що еволюціонує, у працівників існує потреба бути повною мірою інформованими про їхні основні умови праці, причому своєчасно і у письмовій формі, легкодоступній для працівників. Для того, щоб належним чином спрямувати розвиток нових форм зайнятості, працівникам у Союзі слід також надати ряд нових мінімальних прав, спрямованих на заохочення захищеності та передбачуваності трудових відносин, забезпечуючи при цьому позитивне зближення між державами-членами і збереження гнучкості ринку праці;

- (5) Згідно з Директивою 91/533/ЄЕС, більшість працівників у Союзі мають право отримувати інформацію про умови їхньої праці. Проте, дія Директиви 91/533/ЄЕС поширюється не на всіх працівників у Союзі. Крім того, через нові форми зайнятості, що виникли у результаті розвитку ринку праці починаючи з 1991 року, утворилися прогалини у захисті працівників;
- (6) Отже, слід установити на рівні Союзу мінімальні вимоги щодо інформування про основні аспекти трудових відносин і щодо умов праці, які поширюються на всіх працівників, щоб гарантувати всім працівникам у Союзі належний рівень прозорості та передбачуваності щодо умов їхньої праці, підтримуючи при цьому розумну гнучкість нетипової зайнятості і в такий спосіб зберігаючи її переваги для працівників і роботодавців;
- (7) Згідно зі статтею 154 Договору про функціонування Європейського Союзу, Комісія провела двоетапні консультації з соціальними партнерами щодо збільшення сфери дії та підвищення ефективності Директиви 91/533/ЄЕС і розширення її цілей з метою встановлення нових прав для працівників. Це не привело до домовленості між соціальними партнерами щодо початку переговорів із цих питань. Проте, як підтвердили підсумки відкритих громадських консультацій, спрямованих на отримання думок різних зацікавлених сторін і громадян, важливо вжити заходів на рівні Союзу в цій сфері шляхом модернізації чинної правової бази та її адаптації до нових тенденцій;
- (8) У своїй судовій практиці Суд Європейського Союзу (надалі – Суд ЄС) установив критерії визначення статусу працівника ⁽⁵⁾. Тлумачення Судом ЄС цих критеріїв слід урахувати під час виконання даної Директиви. За умови відповідності цим критеріям домашні працівники, працівники на вимогу, працівники з непостійною роботою, працівники з оплатою ваучерами, працівники з мобільними застосунками, стажери та учні могли б підпадати під дію цієї Директиви. Справжні самозайняті особи не повинні підпадати під дію цієї Директиви, тому що вони не відповідають цим критеріям. Зловживання статусом самозайнятих осіб, визначеним у національному законодавстві, чи то на національному рівні, чи то у транскордонних ситуаціях, є однією з форм не належним чином задекларованої праці, яка часто пов'язана з незадекларованою працею. Фіктивна самозайнятість має місце, коли особа заявила, що є самозайнятою, хоча характер відносин відповідає умовам, характерним для трудових, щоб уникнути певних юридичних або фінансових зобов'язань. Такі особи повинні підпадати під дію цієї Директиви. Встановлення існування трудових відносин повинно здійснюватися на основі фактів щодо дійсного виконання роботи, а не на основі опису цих відносин сторонами;
- (9) Держави-члени повинні мати можливість передбачити, у виправданих випадках на об'єктивних підставах, що певні положення цієї Директиви не поширюються на окремі категорії державних службовців, працівників служб надзвичайних ситуацій, військовослужбовців, співробітників поліції, суддів, прокурорів, слідчих та працівників інших правоохоронних органів, ураховуючи особливий характер обов'язків, які вони покликані виконувати, або умови їхньої зайнятості;

- (10) Вимоги, викладені у цій Директиві з зазначених нижче питань, не повинні поширюватися на моряків і на рибалок, які працюють на морі, ураховуючи специфіку умов їхньої зайнятості: паралельна зайнятість, якщо вона не сумісна з роботою, виконуваною на борту суден або риболовецьких суден, мінімальний ступінь передбачуваності роботи, направлення працівників до іншої держави-члена або до третьої країни, перехід до іншої форми зайнятості, надання інформації про ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески. Для цілей цієї Директиви моряки та рибалки, які працюють на морі, визначені відповідно у Директивах Ради 2009/13/ЄС ⁽⁶⁾ та (ЄС) 2017/159 ⁽⁷⁾, повинні вважатися такими, що працюють у Союзі, коли вони працюють на борту суден або риболовецьких суден, які зареєстровані у державі-члені або плавають під прапором держави-члена;
- (11) Ураховуючи збільшення кількості працівників, виключених зі сфери дії Директиви 91/533/ЄЕС на основі винятків, зроблених державами-членами згідно зі статтею 1 цієї Директиви, необхідно замінити ці винятки можливістю незастосування державами-членами положень цієї Директиви до трудових відносин, за яких передбачений та фактичний робочий час становить у середньому три години на тиждень або менше за базовий період у чотири тижні поспіль. Розрахунок цього часу повинен включати весь час, фактично відпрацьований на даного роботодавця, зокрема час понаднормової роботи або роботи, яка доповнює роботу, гарантовану або передбачену у трудовому договорі чи трудових відносинах. З того моменту, як працівник досяг цієї межі, положення цієї Директиви поширюються на нього незалежно від кількості робочих годин, яку цей працівник відпрацьовував у подальшому, або кількості робочих годин, передбачених у трудовому договорі;
- (12) Працівники, які не мають гарантованого робочого часу, зокрема працівники, які працюють за договорами з нульовим часом, та деякі працівники на вимогу, перебувають в особливо уразливому становищі. Отже, положення цієї Директиви повинні поширюватися на них незалежно від кількості фактично відпрацьованих ними годин;
- (13) Функції та обов'язки роботодавця на практиці можуть виконувати різні фізичні чи юридичні особи або інші суб'єкти. Держави-члени повинні мати можливість точніше визначати осіб, які вважаються повністю або частково відповідальними за виконання обов'язків, установлених цією Директивою для роботодавців, за умови, що всі ці обов'язки виконуються. Держави-члени також повинні мати можливість вирішити, що деякі або всі ці обов'язки повинні бути покладені на фізичну або юридичну особу, яка не є стороною трудових відносин;
- (14) Держави-члени повинні мати можливість установити спеціальні правила щодо виключення осіб, які виступають роботодавцями для домашніх працівників у домогосподарстві, зі сфери дії вимог, викладених у цій Директиві стосовно таких питань: розгляд вимог про переведення на іншу форму зайнятості та надання відповідей на них, забезпечення безкоштовного обов'язкового навчання, надання механізмів правового захисту, оснований на сприятливих презумпціях, у випадку відсутності певної інформації у документації, яка має бути надана працівникові згідно з цією Директивою;
- (15) Директивою 91/533/ЄЕС було введено перелік основних аспектів трудового договору чи трудових відносин, про які працівників слід інформувати у письмовій формі. Необхідно адаптувати цей перелік, який держави-члени можуть розширювати з метою врахування розвитку подій на ринку праці, зокрема зростання масштабів нетипових форм зайнятості;

- (16) Якщо у працівника немає постійного або основного місця роботи, працівник повинен отримати інформацію про домовленості, якщо вони є, щодо поїздок між різними місцями роботи;
- (17) Слід забезпечити можливість надання роботодавцем інформації про право на навчання у формі інформації, що містить кількість днів навчання, якщо такі є, на яку працівник має право щорічно, та інформації про загальну політику роботодавця в сфері навчання;
- (18) Слід забезпечити можливість включення до інформації про процедуру, якої роботодавець і працівник повинні дотримуватися у випадку припинення їхніх трудових відносин, крайнього строку подання позову щодо оспорування звільнення;
- (19) Інформація про робочий час повинна відповідати Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради ⁽⁸⁾ та містити відомості про перерви, щоденні та щотижневі періоди відпочинку та тривалість оплачуваної відпустки, забезпечуючи таким чином безпеку і здоров'я працівників;
- (20) Інформація про винагороду, яка має виплачуватися, повинна включати всі елементи винагороди, зазначені окремо, зокрема, якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, оплату понаднормової роботи, премії та інші виплати, прямо чи опосередковано отримувані працівником за свою роботу. Надання цієї інформації не повинно обмежувати свободу роботодавців щодо надання додаткових елементів винагороди, наприклад, одноразових платежів. Той факт, що елементи винагороди, які мають виплачуватися за законом або колективною угодою, не включені до цієї інформації, не повинні становити причину для невивлати їх працівникові;
- (21) Якщо через характер зайнятості зазначити фіксований робочий графік неможливо, наприклад, у випадку договору про роботу на вимогу, роботодавці повинні інформувати працівників про те, як установлюватиметься їхній робочий час, зокрема в які інтервали їх можуть викликати на роботу, та мінімальний термін повідомлення, яке вони повинні отримати перед початком виконання робочого завдання;
- (22) Інформація про системи соціального забезпечення повинна включати ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують внески на соціальне забезпечення, де доречно, стосовно допомог у зв'язку з хворобою, вагітністю та пологами, батьківством, по догляду за дитиною, допомог у зв'язку з нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, допомог по старості, інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, безробіттям, достроковим виходом на пенсію та сімейних допомог. Роботодавців не слід зобов'язувати надавати цю інформацію, якщо працівник сам обирає установу соціального забезпечення. Інформація про соціальне забезпечення, надавана роботодавцем, повинна включати, де доречно, факт охоплення схемами додаткового пенсійного забезпечення у значенні Директиви 2014/50/ЄС Європейського Парламенту і Ради ⁽⁹⁾ та Директиви Ради 98/49/ЄС ⁽¹⁰⁾;
- (23) Працівники повинні мати право бути інформовані у письмовій формі про їхні права і обов'язки, які впливають із трудових відносин, під час наймання на роботу. Отже, основна інформація повинна бути доведена до них у якомога стислий термін, але не пізніше ніж через один календарний тиждень із першого робочого дня. Решта інформації повинна бути доведена до них у місячний термін із першого робочого дня. Під першим робочим днем слід розуміти фактичний початок виконання роботи працівником у рамках трудових відносин. Держави-члени повинні прагнути забезпечити, щоб роботодавці надавали

відповідну інформацію про трудові відносини до закінчення терміну дії договору, погодженого спочатку;

- (24) У світлі зростання масштабів використання цифрових засобів комунікації інформація, що має надаватися згідно з цією Директивою в письмовій формі, може надаватися електронними засобами;
- (25) Для того, щоб допомогти роботодавцям своєчасно надавати інформацію, держави-члени повинні мати можливість поширювати зразки на національному рівні, зокрема з актуальною та достатньо вичерпною інформацією про застосовну правову базу. Ці зразки могли б додатково розроблятися на галузевому чи місцевому рівні, національними органами влади та соціальними партнерами. Комісія підтримує держави-члени у розробленні зразків та моделей і, якщо доречно, широкому їх розповсюдженні;
- (26) Працівники, направлені за кордон, повинні отримати додаткову інформацію стосовно їхнього становища. У разі послідовного виконання робочих завдань у кількох державах-членах ЄС або третіх країнах необхідно забезпечити можливість узагальнення інформації щодо кількох завдань до першого від'їзду працівника, а в подальшому вносити до неї корективи у випадку змін. Працівники, що класифікуються як відряджені працівники згідно з Директивою 96/71/ЄС Європейського Парламенту і Ради ⁽¹¹⁾, повинні бути також інформовані про єдиний офіційний національний веб-сайт, розроблений державою-членом, що приймає, на якому вони повинні мати можливість знайти актуальну інформацію про умови праці, передбачені для їхньої ситуації. Якщо держави-члени не передбачили іншого, ці обов'язки є чинними у випадку, де тривалість періоду роботи за кордоном перевищує чотири тижні поспіль;
- (27) Випробні терміни дозволяють сторонам трудових відносин перевіряти, чи відповідають працівники вимогам посад, на які їх найнято, і при цьому надавати працівникам супровід і підтримку. Вихід на ринок праці або перехід на нову посаду не повинен бути пов'язаний із тривалою незахищеністю. Як визначено у Європейській опорі з соціальних прав, випробний термін, ураховуючи викладене вище, повинен мати розумну тривалість;
- (28) Значна кількість держав-членів установила загальну максимальну тривалість випробного терміну від трьох до шести місяців, що слід вважати розумною тривалістю. Як виняток, слід передбачити можливість установлення випробного терміну тривалістю більше шести місяців, якщо це виправдано характером зайнятості, як-от управлінські чи керівні посади або посади державної служби, або якщо це в інтересах працівника, наприклад, у рамках особливих заходів із заохочення постійної зайнятості, зокрема для молодих працівників. Слід також передбачити можливість відповідного продовження випробного терміну у випадках, де працівник відсутній на роботі під час цього терміну, наприклад, у зв'язку з хворобою чи відпусткою, для того, щоб роботодавець міг оцінити придатність працівника до виконання дорученого завдання. У випадку строкових трудових відносин тривалістю менше 12 місяців держави-члени повинні забезпечити, щоб тривалість випробного терміну була адекватною та пропорційною очікуваному терміну дії договору і сумірною характерові роботи. Якщо передбачено національним законодавством і практикою, працівники повинні мати можливість накопичувати трудові права впродовж випробного терміну;
- (29) Роботодавець не повинен ані забороняти працівникові проваджувати трудову діяльність для інших роботодавців поза рамками робочого графіку, встановленого у цього роботодавця, ані несприятливо ставитися до працівника за таку діяльність. Державам-членам ЄС повинна бути передбачена можливість установлення умов для застосування

обмежень щодо несумісності, які слід розуміти як обмеження на роботу для інших роботодавців з об'єктивних причин, наприклад, для захисту здоров'я і безпеки працівників, зокрема шляхом обмеження робочого часу, забезпечення конфіденційності діяльності, сумлінності державної служби або уникнення конфліктів інтересів;

- (30) Працівникам, режим роботи яких повністю або переважно непередбачуваний, слід забезпечити мінімальний ступінь передбачуваності, якщо їхній робочий графік установлюється переважно роботодавцем, чи то прямо, наприклад, шляхом розподілу робочих завдань, чи то непрямо, наприклад, шляхом покладення на працівника обов'язку відповідати на запити клієнтів;
- (31) Базові години та дні, які слід розуміти як інтервали часу, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота, повинні бути визначені у письмовій формі на початку трудових відносин;
- (32) Розумний мінімальний термін повідомлення, який слід розуміти як період часу від моменту, коли працівника поінформовано про нове робоче завдання, і моментом початку виконання цього завдання, становить ще один необхідний елемент передбачуваності роботи для трудових відносин із режимами роботи, які є повністю або переважно непередбачуваними. Тривалість терміну повідомлення може варіюватися відповідно до потреб сектора, що розглядається, з забезпеченням належного захисту працівників. Мінімальний період повідомлення застосовується без порушень Директиви 2002/15/ЄС Європейського Парламенту і Ради ⁽¹²⁾ ;
- (33) Працівники повинні мати можливість відмовитися від виконання робочого завдання, якщо воно має виконуватися не у базові години та дні або якщо працівників не було повідомлено про робоче завдання згідно з мінімальним терміном повідомлення, причому працівники не повинні потерпати від негативних наслідків через цю відмову. Працівники також повинні мати можливість погодитися на таке робоче завдання за своїм бажанням;
- (34) Якщо працівник, режим роботи якого повністю або переважно непередбачуваний, домовився зі своїм роботодавцем про виконання конкретного робочого завдання, працівник повинен мати можливість планувати свою роботу відповідним чином. Працівник повинен бути захищений належною компенсацією від втрати доходу в результаті несвоєчасного скасування погодженого робочого завдання;
- (35) Особливо непередбачуваними для працівника є договори про роботу на вимогу або аналогічні договори, зокрема договори з нульовим часом, за якими роботодавець може викликати працівника на роботу тоді, коли це потрібно. Держави-члени, які допускають укладення таких договорів, повинні забезпечити вжиття ефективних заходів для запобігання зловживанню такими договорами. Такі заходи можуть набувати форми обмежень використання і терміну дії таких договорів або форми спростовуваної презумпції існування трудового договору чи трудових відносин із гарантованою кількістю оплачуваних годин на основі кількості годин, відпрацьованих за попередній базовий період, або інших еквівалентних заходів, які забезпечують ефективне запобігання зловживанням;
- (36) Якщо роботодавці мають можливість запропонувати трудові договори на умовах повного робочого часу або безстрокові трудові договори працівникам, які працюють за нетиповими формами зайнятості, слід заохочувати перехід до більш надійних форм зайнятості згідно з принципами, встановленими у Європейській опорі з соціальних прав. Працівники повинні мати можливість вимагати переведення на іншу, більш передбачувану та надійну форму зайнятості, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь роботодавця,

яка повинна враховувати потреби роботодавця і працівника. Держави-члени повинні мати можливість обмежувати частоту подання таких вимог. Ця Директива не повинна перешкоджати державам-членам установлювати, що стосовно посад державної служби, призначення на які здійснюється за конкурсним екзаменом, ці посади не слід вважати доступними просто на вимогу працівника, тому ці посади не входять до сфери дії права вимагати переведення на форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці;

- (37) Якщо законодавство Союзу, національне законодавство або колективні угоди вимагають від роботодавців забезпечити навчання працівників для виконання роботи, для якої їх найнято, важливо забезпечити, щоб таке навчання проводилося рівною мірою для всіх працівників, зокрема й для тих, які працюють за нетиповими формами зайнятості. Витрати на таке навчання не повинні покладатися на працівника або вираховуватися чи утримуватися з винагороди працівника. Таке навчання повинно зараховуватися у робочий час і, де можливо, проводитися у робочі години. Цей обов'язок не поширюється на професійне навчання або навчання, потрібне працівникам для отримання, підтвердження або поновлення професійної кваліфікації, якщо тільки законодавство Союзу, національне законодавство або колективна угода не вимагають від роботодавця забезпечити таке навчання працівників. Держави-члени повинні вживати необхідних заходів для захисту працівників від зловживань щодо навчання;
- (38) Слід поважати самостійність соціальних партнерів та їхню функцію як представників працівників і роботодавців. Ураховуючи це, соціальні партнери повинні мати можливість вирішувати, що у конкретних секторах або ситуаціях інші положення є більш доречними для досягнення цілі цієї Директиви, ніж окремі мінімальні стандарти, встановлені у ній. Отже, держави-члени повинні мати можливість дозволяти соціальним партнерам підтримувати, обговорювати та укладати колективні угоди, які відрізняються від певних положень цієї Директиви, та забезпечувати виконання таких угод, за умови, що загальний рівень захисту працівників не зменшується;
- (39) Консультації з громадськістю щодо Європейської опори з соціальних прав продемонстрували необхідність сильнішого забезпечення дотримання трудового права Союзу з метою гарантувати його ефективність. Оцінка Директиви 91/533/ЄЕС, проведена за Програмою Комісії щодо відповідності та результативності регуляторної бази, підтвердила, що посилені механізми забезпечення дотримання можуть підвищити ефективність трудового права Союзу. Консультації засвідчили, що системи правового захисту, основані виключно на позовах про відшкодування шкоди, є менш ефективними, ніж системи, які передбачають також санкції, як-от одноразові виплати або анулювання дозволів, для роботодавців, які не надають письмові заяви. Вони продемонстрували також, що працівники рідко коли вдаються до засобів правового захисту в період дії трудових відносин, що ставить під загрозу досягнення мети надання письмової заяви, а саме гарантованого інформування працівників про основні аспекти трудових відносин. Ураховуючи це, необхідно запровадити положення про забезпечення дотримання, які гарантують використання сприятливих презумпцій у випадку ненадання інформації про трудові відносини, або процедуру, за якою роботодавця можна зобов'язати надати відсутню інформацію і застосовувати до нього санкцію у разі невиконання цього обов'язку або і те, й інше. Необхідно забезпечити можливість включення до таких сприятливих презумпцій презумпцію того, що у разі відсутності відповідної інформації працівник має безстрокові трудові відносини, що випробний термін не передбачений або що працівник обіймає посаду на умовах повного робочого часу. Правовий захист може бути

обумовлений процедурою, за якою працівник або третя особа, наприклад, представник працівника або інший компетентний орган чи служба повідомляє роботодавця про те, що інформація відсутня, і що роботодавець повинен своєчасно надати повну і достовірну інформацію;

- (40) Після прийняття Директиви 91/533/ЄЕС у Союзі була запроваджена масштабна система норм щодо забезпечення дотримання правової бази з соціальних питань, зокрема у таких сферах, як рівне ставлення, елементи якої слід застосовувати до даної Директиви з метою забезпечити доступ працівників до ефективного і неупередженого врегулювання спорів, наприклад, через цивільний або трудовий суд, і право на правовий захист, що може включати адекватну компенсацію, відображаючи Принцип № 7 Європейської опори з соціальних питань;
- (41) Зокрема, враховуючи основоположний характер права на ефективний правовий захист, працівники повинні продовжувати користуватися таким захистом навіть після закінчення трудових відносин, яке спричиняє ймовірне порушення прав працівника за цією Директивою;
- (42) Ефективна реалізація цієї Директиви вимагає належного судового і адміністративного захисту від несприятливого ставлення, викликаного спробою здійснення прав, передбачених цією Директивою, поданням скарги роботодавцеві або судовим чи адміністративним провадженням, спрямованим на забезпечення дотримання цієї Директиви;
- (43) Працівники, які здійснюють права, передбачені у цій Директиві, повинні користуватися захистом від звільнення або еквівалентної шкоди, наприклад, від припинення доручення подальшої роботи працівникові на вимогу або підготовки до можливого звільнення, на тій підставі, що працівники намагалися здійснити такі права. Якщо працівники вважають, що їх звільнили або завдали їм еквівалентної шкоди на цих підставах, працівники та компетентні органи або служби повинні мати можливість зажадати від роботодавця наведення належним чином обґрунтованих підстав звільнення або еквівалентного заходу;
- (44) Тягар доведення відсутності звільнення або еквівалентної шкоди на підставах здійснення працівниками своїх прав, передбачених у цій Директиві, лежить на роботодавці, якщо працівники встановили, у суді чи іншому компетентному органі або службі, факти, з яких можна припустити, що мало місце звільнення чи застосування заходів з еквівалентним ефектом на таких підставах. Держави-члени повинні мати можливість не застосовувати цю норму в тих провадженнях, де судові чи іншому компетентному органу або службі належить розслідувати згадані вище факти, зокрема у системах, де звільнення повинно бути заздалегідь погоджено таким органом або такою службою;
- (45) Держави-члени повинні передбачити ефективні, сумірні та стримувальні санкції за порушення обов'язків, передбачених цією Директивою. Санкції можуть включати адміністративні та фінансові санкції, наприклад, штрафи або виплату компенсації, а також інші види санкцій;
- (46) Оскільки мета цієї Директиви, а саме покращення умов праці шляхом заохочення більш прозорості і передбачуваної зайнятості з забезпеченням гнучкості ринку праці, не може бути повною мірою досягнута державами-членами, а може бути, через необхідність установлення загальних мінімальних вимог, краще досягнута на рівні Союзу, Союз може вживати заходів згідно з принципом субсидіарності, встановленим у статті 5 Договору про Європейський Союз. Відповідно до принципу пропорційності, встановленого у цій статті,

дана Директива не виходить за межі того, що є необхідним для досягнення зазначеної вище мети;

- (47) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, не торкаючись таким чином прерогативи держав-членів запроваджувати та зберігати більш сприятливі положення. Права, набуті за чинною правовою базою, повинні залишатися чинними, якщо цією Директивою не встановлені більш сприятливі положення. Застосування цієї Директиви не може використовуватися для умалення існуючих прав, передбачених чинним законодавством Союзу або окремих країн, і не може становити вагомій підстави для зменшення загального рівня захисту, надаваному працівникам у сфері, охопленій цією Директивою. Зокрема, воно не може слугувати підставою для запровадження трудових договорів із нульовим часом або аналогічних типів трудових договорів;
- (48) У процесі застосування цієї Директиви держави-члени повинні уникати таких адміністративних, фінансових і правових обмежень, які стримали б створення і розвиток мікро-, малих і середніх підприємств. У цьому контексті державам-членам пропонується оцінити вплив своїх законів про транспонування Директиви на малі та середні підприємства з метою забезпечити, щоб вони не зазнали несумірно сильних наслідків, приділивши в цій оцінці особливу увагу мікропідприємствам і адміністративному навантаженню, а також опублікувати результати таких оцінок;
- (49) Держави-члени можуть покласти задачу імплементації цієї Директиви на соціальних партнерів, якщо соціальні партнери спільно попросили про це, і за умови вжиття державами-членами всіх необхідних кроків, спрямованих на забезпечення того, щоб вони могли постійно гарантувати результати, передбачені цією Директивою. Крім того, вони повинні, згідно з національним законодавством і практикою, вжити належних заходів для забезпечення ефективного залучення соціальних партнерів і заохочення та розширення соціального діалогу з метою виконання положень цієї Директиви;
- (50) Державам-членам слід ужити всіх належних заходів для забезпечення виконання зобов'язань, що випливають із цієї Директиви, наприклад, шляхом проведення у доречних випадках необхідних перевірок;
- (51) Ураховуючи істотні зміни, запроваджені цією Директивою до мети, сфери дії та змісту Директиви 91/533/ЄЕС, вносити поправки до згаданої вище директиви недоречно. Таким чином, Директиву 91/533/ЄЕС слід скасувати;
- (52) Відповідно до Спільної політичної декларації держав-членів і Комісії від 28 вересня 2011 року про пояснювальні документи ⁽¹³⁾ держави-члени зобов'язалися в обґрунтованих випадках супроводжувати повідомлення про свої заходи з транспонування одним чи кількома документами, в яких пояснюється взаємозв'язок між компонентами директиви та відповідними частинами національних актів про транспонування. Стосовно даної Директиви законодавець вважає передачу таких документів обґрунтованою;

УХВАЛИЛИ ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Мета, предмет і сфера застосування

1. Мета цієї Директиви полягає у покращенні умов праці шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості з забезпеченням гнучкості ринку праці.
 2. У цій Директиві визначено мінімальні права, що поширюються на кожного працівника у Союзі, який має трудовий договір або трудові відносини згідно з визначенням у чинному законодавстві, колективних угодах або практиці в кожній державі-члені з урахуванням судової практики Суду ЄС.
 3. Держави-члени можуть вирішити не поширювати обов'язки, передбачені у цій Директиві, на працівників, які перебувають у трудових відносинах, де їхній заздалегідь установлений та фактичний робочий час дорівнює або менше у середньому трьох годин на тиждень за базовий період, який становить чотири тижні поспіль. Час, відпрацьований на всіх роботодавців, які утворюють одне підприємство, групу чи суб'єкт, або належать до одного підприємства, групи чи суб'єкта, враховуються у цьому тригодинному середньому.
 4. Пункт 3 не поширюється на трудові відносини, де гарантований обсяг оплачуваної роботи не визначається до початку її виконання.
 5. Держави-члени можуть визначити осіб, які є відповідальними за виконання обов'язків роботодавців, установлених цією Директивою, на період до їхнього виконання. Вони можуть також вирішити, що всі або деякі з цих обов'язків слід покласти на фізичну чи юридичну особу, яка не є стороною трудових відносин.
- Цей пункт не порушує вимог Директиви 2008/104/ЄС Європейського Парламенту і Ради ⁽¹⁴⁾.
6. Держави-члени можуть передбачити на об'єктивних підставах, що положення, викладені у Главі III, не поширюються на державних службовців, працівників служб надзвичайних ситуацій, військовослужбовців, співробітників поліції, суддів, прокурорів, слідчих та працівників інших правоохоронних органів.
 7. Держави-члени можуть вирішити не застосовувати обов'язки, встановлені у статтях 12 і 13 та у пункті (а) статті 15 (1) до фізичних осіб у домогосподарствах, які виступають роботодавцями, де робота виконується для цих домогосподарств.
 8. Глава II цієї Директиви поширюється на моряків і на рибалок, які працюють на морі, без порушення відповідно Директив 2009/13/ЄС і (ЄС) 2017/159. Обов'язки, встановлені у пунктах (m) та (o) статті 4 (2) та у статтях 7, 9, 10 і 12, не поширюються на моряків і на рибалок, які працюють на морі.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

- (a) «робочий графік» означає графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи;
- (b) «базові години та дні» означають інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота;
- (c) «режим роботи» означає форму організації робочого часу та його розподілу відповідно до певного порядку, визначеного роботодавцем.

Стаття 3

Надання інформації

Роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію на виконання цієї Директиви, у письмовій формі. Інформація надається і передається у паперовій формі або, за умови, що інформація є доступною для працівника, що вона може бути збережена і роздрукована і що роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання, - у електронній формі.

ГЛАВА II

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Стаття 4

Обов'язок надавати інформацію

1. Держави-члени забезпечують, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин.
2. Інформація, згадана у пункті 1, включає, як мінімум, такі відомості:
 - (a) особи сторін трудових відносин;
 - (b) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, - принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати своє місце роботи; а також зареєстроване місце розташування підприємства або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;
 - (c) або:
 - (i) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або
 - (ii) коротка характеристика чи опис роботи;
 - (d) дата початку існування трудових відносин;
 - (e) у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;
 - (f) у випадку наймання працівника через агенцію з тимчасової зайнятості – ідентифікаційні дані підприємств-користувачів, якщо і як тільки вони стануть відомі;
 - (g) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;
 - (h) право на навчання, яке надає роботодавець, якщо воно передбачено;

- (i) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;
 - (j) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення визначити неможливо, метод визначення таких термінів повідомлення;
 - (k) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди, на яку працівник має право;
 - (l) якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний, тривалість стандартного робочого дня чи тижня працівника, домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати і, де доречно, домовленості щодо змінної роботи;
 - (m) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про таке:
 - (i) принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;
 - (ii) базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;
 - (iii) мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування, згадана у статті 10 (3);
 - (n) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці угоди;
 - (o) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем.
3. Інформація, згадана у пунктах 2 (g) - (l) та (o), може у доречних випадках бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди, що регулюють ці питання.

Стаття 5

Строки і засоби надання інформації

1. Інформація, згадана у пунктах (a) - (e), (g), (k), (l) та (m) статті 4 (2), якщо вона вже не була надана раніше, надається особисто працівникові у формі одного чи кількох документів упродовж періоду, що починається у перший робочий день і закінчується не пізніше, ніж на сьомий календарний день. Інша інформація, згадана у статті 4 (2), надається особисто працівникові у формі документа у місячний строк із першого робочого дня.
2. Держави-члени можуть розробляти зразки та моделі документів, згаданих у пункті 1, та надавати їх у розпорядження працівника і роботодавця, зокрема викладаючи їх на єдиному офіційному національному веб-сайті або застосовуючи для цього інші підходящі засоби.
3. Держави-члени ЄС забезпечують, щоб інформація про закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди загального застосування, що регулюють чинну правову базу, котра має надаватися роботодавцями, надавалася, як правило,

безкоштовно, у чіткий, прозорий, усеосяжний та легкодоступний спосіб у дистанційному режимі та електронними засобами, зокрема через існуючі онлайн-портали.

Стаття 6

Внесення змін до трудових відносин

1. Держави-члени забезпечують, щоб у випадку будь-яких змін в аспектах трудових відносин, згаданих у статті 4 (2), та будь-яких змін у додатковій інформації, що надається працівникам, направлених до іншої держави-члена чи третьої країни, згаданій у статті 7, надається роботодавцем працівникові у формі документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності.
2. Вимога щодо документа, згаданого у пункті 1, не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних угодах, згадані у документах, зазначених у статті 5 (1) і, де доречно, у статті 7.

Стаття 7

Додаткова інформація для працівників, направлених до іншої держави-члена або до третьої країни

1. Держави-члени забезпечують, що у випадку, якщо працівник повинен працювати в іншій державі-члені або третій країні, ніж держава-член, у якій вони зазвичай працюють, роботодавець надає документи, згадані у статті 5 (1), до від'їзду працівника, причому ці документи повинні містити як мінімум наведену нижче додаткову інформацію:
 - (a) країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість;
 - (b) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;
 - (c) якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями;
 - (d) інформація про те, чи передбачається репатріація, і, якщо передбачається, про умови репатріації.
2. Держави-члени забезпечують, що відряджений працівник, який підпадає під дію Директиви 96/71/ЄС, отримав, крім зазначеного вище, таку інформацію:
 - (a) винагорода, на яку працівник має право відповідно до чинного законодавства країни, що приймає;
 - (b) де доречно, всі надбавки, характерні для відрядження, і всі домовленості про відшкодування витрат на проїзд, харчування і проживання;
 - (c) посилання на єдиний офіційний національний веб-сайт, розроблений державою-членом, що приймає, на виконання статті 5 (2) Директиви 2014/67/ЄС Європейського Парламенту і Ради ⁽¹⁵⁾.
3. У доречних випадках інформація, згадана у пп. (b) п. 1 і пп. (a) п. 2, може бути подана у формі посилання на конкретні положення законів, нормативних актів, адміністративних чи статутних актів або колективних угод, що регулюють питання щодо цієї інформації.

4. Якщо державами-членами не встановлено інше, пункти 1 і 2 не застосовуються у випадках, де тривалість кожного періоду роботи поза межами держави-члена, в якій працівник зазвичай працює, становить чотири тижні поспіль або менше.

ГЛАВА III

МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ЩОДО УМОВ ПРАЦІ

Стаття 8

Максимальна тривалість випробного терміну

1. Держави-члени забезпечують, що у випадку, де трудові відносини обумовлюються випробним терміном згідно з національним законодавством або національною практикою, цей термін не перевищує шість місяців.
2. У разі строкових трудових відносин держави-члени забезпечують, щоб тривалість такого випробного терміну була пропорційна очікуваному терміну дії договору і сумірна характерові роботи. Якщо договір продовжується з такими самими функціями та завданнями, новий випробний термін у таких трудових відносинах не встановлюється.
3. Держави-члени можуть, як виняток, передбачити більшу тривалість випробного терміну, якщо це виправдано характером зайнятості або інтересами працівника. Якщо працівник відсутній на роботі впродовж випробного терміну, держави-члени можуть передбачити, щоб випробний термін міг бути відповідним чином продовжений залежно від тривалості відсутності.

Стаття 9

Паралельна зайнятість

1. Держави-члени забезпечують, щоб роботодавець ані забороняв працівникові проваджувати трудову діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіка, встановленого цим роботодавцем, ані несприятливо ставитися до працівника через це.
2. Держави-члени можуть установити умови застосування роботодавцями на об'єктивних підставах деяких обмежень щодо несумісності, наприклад, для захисту здоров'я і безпеки працівників, забезпечення конфіденційності діяльності, сумлінності державної служби або уникнення конфліктів інтересів.

Стаття 10

Мінімальний ступінь передбачуваності роботи

1. Держави-члени забезпечують, що, якщо режим роботи працівника повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець не може вимагати від працівника працювати, крім таких випадків:
 - (a) робота виконується у заздалегідь визначені базові години та дні, згадані у пп. (m) (ii) статті 4 (2);
 - (b) роботодавець повідомив працівника про покладене на нього завдання у погоджений термін повідомлення, встановлений згідно з національним законодавством, колективними угодами або практикою, зазначеними у пп. (m) (iii) статті 4 (2).

2. Якщо одна або обидві вимоги, викладені у пункті 1, не виконані, працівник має право відмовитися від виконання роботи без несприятливих наслідків.
3. Якщо держави-члени дозволяють роботодавцеві скасувати робоче завдання без компенсації, держави-члени вживають необхідних заходів, згідно з національним законодавством, колективними угодами чи практикою, для забезпечення права працівника на компенсацію, якщо роботодавець скасував, після закінчення зазначеного розумного строку, робоче завдання, раніше погоджене з працівником.
4. Держави-члени можуть установлювати механізми застосування цієї статті відповідно до національного законодавства, колективних угод або практики.

Стаття 11

Додаткові заходи щодо договорів про роботу на вимогу

Якщо держави-члени допускають використання договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів, вони здійснюють один чи декілька наведених нижче заходів для запобігання зловживанню такими договорами:

- (a) обмеження на використання і термін дії договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів;
- (b) спростовна презумпція існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за даний період.
- (c) інші еквівалентні заходи, які забезпечують ефективне запобігання зловживанням.

Держави-члени інформують Комісію про такі заходи.

Стаття 12

Перехід на іншу форму зайнятості

1. Держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов випробний термін (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежувати частоту подання вимог, які спричиняють дію обов'язку, передбаченого цією статтею.
2. Держави-члени забезпечують, щоб роботодавець надав обґрунтовану письмову відповідь, згадану в пункті 1, у місячний термін із дати подання вимоги. Що стосується фізичних осіб, які виступають роботодавцями, та мікро-, малих або середніх підприємств, держави-члени можуть передбачити збільшення цього строку максимум до трьох місяців, а також надання усної відповіді на наступний аналогічний запит, поданий цим самим працівником, якщо обґрунтування відповіді щодо ситуації даного працівника залишається без змін.

Стаття 13

Обов'язкове навчання

Держави-члени забезпечують, щоб у випадку, де роботодавець повинен за законодавством Союзу чи національним законодавством або колективними угодами забезпечувати працівнику

навчання для виконання роботи, для якої працівника залучено, таке навчання проводиться безкоштовно, зараховується як час роботи та, де можливо, проводиться у робочі години.

Стаття 14

Колективні угоди

Держави-члени можуть дозволяти соціальним партнерам підтримувати, обговорювати та укладати, відповідно до національного законодавства і практики, колективні угоди, які, забезпечуючи загальний захист працівників, установлюють положення щодо умов праці працівників, які відрізняються від положень, зазначених у статтях 8-13, та забезпечувати виконання таких угод.

ГЛАВА IV

ГОРИЗОНТАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 15

Правові презумпції та механізм завчасного врегулювання

1. Держави-члени забезпечують, щоб у випадку, коли працівник у належний строк не отримав усі або деякі з документів, згаданих у статті 5 (1) або статті 6, діяло одне чи обидва з наведених нижче положень:

- (a) працівник користується сприятливими презумпціями, визначеними державою-членом, які роботодавці мають можливість спростувати;
- (b) працівник має можливість подати скаргу до компетентного органу чи служби і своєчасно отримати належну і ефективну компенсацію.

2. Держави-члени можуть передбачити, що застосування презумпцій та механізму, згаданих у пункті 1, здійснюється за умови повідомлення роботодавця та у випадку ненадання останнім відсутньої інформації у встановлений строк.

Стаття 16

Право на правовий захист

Держави-члени забезпечують, щоб працівники, включно з тими, чиї трудові відносини закінчилися, мали доступ до ефективного і неупередженого врегулювання спорів і право на правовий захист у випадку порушень їхніх прав, що впливають із цієї Директиви.

Стаття 17

Захист від несприятливого ставлення або несприятливих наслідків

Держави-члени запроваджують заходи, необхідні для захисту працівників, зокрема тих, хто є представниками працівників, від несприятливого ставлення з боку роботодавця і від несприятливих наслідків у результаті подання скарги на роботодавця або проваджень, порушених із метою забезпечити примусове дотримання прав, передбачених у цій Директиві.

Стаття 18

Захист від звільнення та тягар доведення

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для заборони звільнення або еквівалентних дій та будь-якої підготовки до звільнення працівників на тій підставі, що вони здійснили права, передбачені у цій Директиві.
2. Працівники, які вважають, що їх звільнили або вжили щодо них дій з еквівалентним ефектом на тій підставі, що вони здійснили права, передбачені у цій Директиві, можуть зажадати від роботодавця надання належним чином обґрунтованих підстав звільнення чи еквівалентних дій. Роботодавець повинен надати на цей запит письмову відповідь.
3. Держави-члени вживають необхідних заходів із метою забезпечити, щоб у випадку, де працівники, згадані у пункті 2, встановили, у суді чи іншому компетентному органі чи службі, факти, з яких можна припустити, що мало місце звільнення чи еквівалентні дії, роботодавець повинен довести, що звільнення ґрунтувалося на інших підставах, ніж підстави, згадані у пункті 1.
4. Пункт 3 не перешкоджає державам-членам вводити правила щодо доказів, більш сприятливі для працівників.
5. Держави-члени не зобов'язані застосовувати пункт 2 у провадженнях, де саме суд або інший компетентний орган чи служба має розслідувати фактичні обставини справи.
3. Пункт 3 не поширюється на кримінальні провадження, якщо державою-членом не передбачено іншого.

Стаття 19

Санкції

Держави-члени встановлюють правила щодо санкцій, застосовних за порушення національних положень, прийнятих на виконання цієї Директиви, або вже чинних відповідних положень стосовно прав, які підпадають під дію цієї Директиви. Передбачені санкції повинні бути ефективними, сумірними та стримувальними.

ГЛАВА V ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 20

Незворотність і більш сприятливі положення

1. Ця Директива не становить вагомих підстав для зменшення загального рівня захисту, вже наданого працівникам у державах-членах.
2. Ця Директива не впливає на прерогативу держав-членів застосовувати або приймати закони, нормативні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або заохочувати чи дозволяти застосовувати колективні угоди, які є більш сприятливими для працівників.

3. Ця Директива не порушує жодних інших прав, наданих працівникам іншими правовими актами Союзу.

Стаття 21

Транспонування та імплементація

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення дотримання цієї Директиви до 1 серпня 2022 року. Вони негайно інформують про це Комісію.
2. Коли держави-члени вживають заходів, згаданих у пункті 1, ці заходи повинні містити посилання про цю Директиву або супроводжуватися таким посиланням із нагоди їхньої офіційної публікації. Методи надання такого посилання встановлюються державами-членами.
3. Держави-члени надсилають Комісії текст основних заходів національного законодавства, яких вони вжили у сфері, охопленій цією Директивою.
4. Держави-члени, відповідно до свого національного законодавства і практики, вживають належних заходів для забезпечення ефективного залучення соціальних партнерів і заохочення та розширення соціального діалогу з метою імплементації цієї Директиви.
5. Держави-члени можуть покласти задачу імплементації цієї Директиви на соціальних партнерів, якщо соціальні партнери спільно попросили про це, і за умови вжиття державами-членами всіх необхідних кроків, спрямованих на забезпечення того, щоб вони могли постійно гарантувати результати, передбачені цією Директивою.

Стаття 22

Перехідні положення

Права і обов'язки, передбачені у цій Директиві, поширюються на всі трудові відносини починаючи з 1 серпня 2022 року. Проте, роботодавець надає або доповнює документи, згадані у статті 5 (1) та у статтях 6 і 7, тільки на вимогу працівника, який буде вже зайнятий станом на згадану вище дату. Відсутність такої вимоги не спричинятиме виключення працівника зі сфери дії мінімальних прав, установлених у статтях 8-13.

Стаття 23

Перегляд Комісією

До 1 серпня 2027 року Комісія, після консультацій з державами-членами і соціальними партнерами на рівні Союзу та враховуючи вплив на мікро-, малі та середні підприємства, переглядає стан імплементації цієї Директиви і, якщо буде доречно, запропонує зміни до законодавства.

Стаття 24

Скасування

Директива 91/533/ЄЕС скасовується з 1 серпня 2022 року. Посилання на скасовану Директиву тлумачаться як посилання на цю Директиву.

Стаття 25

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності на двадцятий день після її публікації в «Офіційному віснику Європейського Союзу».

Стаття 26

Адресати

Ця Директива адресована державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 20 червня 2019 року.

За Європейський Парламент

Голова

А. ТАДЖАНІ

За Раду

Голова

Дж. К'ЯМБА

⁽¹⁾ ОJ C 283, 10.8.2018, p. 39.

⁽²⁾ ОJ C 387, 25.10.2018, p. 53.

⁽³⁾ Позиція Європейського Парламенту від 16 квітня 2019 р. (ще не опублікована в «Офіційному віснику») та рішення Ради від 23 червня 2019 р.

⁽⁴⁾ Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (ОJ L 288, 18.10.1991, p. 32).

⁽⁵⁾ Рішення Суду ЄС від 3 липня 1986 р. у справі *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; від 14 жовтня 2010 р. у справі *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; від 9 липня 2015 р. у справі *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; від 4 грудня 2014 р. у справі *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; від 17 листопада 2016 р. у справі *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

⁽⁶⁾ Директива Ради 2009/13/ЄС від 16 лютого 2009 р. про імплементацію Угоди, укладеної Асоціаціями судновласників Європейського Співтовариства (ЕССА) та Європейською федерацією працівників транспорту (ETF) щодо Конвенції МОП 2006 р. про працю в морському судноплаванні, та про внесення змін до Директиви 1999/63/ЄС (ОJ L 124, 20.5.2009, p. 30).

⁽⁷⁾ Директива Ради (ЄС) 2017/159 від 19 грудня 2016 р. про імплементацію Угоди щодо виконання Конвенції МОП 2007 р. про працю в риболовецькому секторі, укладеної між Генеральною конфедерацією сільськогосподарських кооперативів у Європейському Союзі (Cogesa), Європейською федерацією працівників транспорту (ETF) і Асоціацією національних організацій риболовецьких підприємств у Європейському Союзі (Eurorêche) (ОJ L 25, 31.1.2017, p. 12).

⁽⁸⁾ Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. щодо деяких аспектів організації робочого часу (ОJ L 299, 18.11.2003, p. 9).

⁽⁹⁾ Директива 2014/50/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 16 квітня 2014 р. про мінімальні вимоги для розширення мобільності працівників між державами-членами шляхом покращення набуття і збереження додаткових пенсійних прав (ОJ L 128, 30.4.2014, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Директива Ради 98/49/ЄС від 29 червня 1998 р. про гарантування додаткових пенсійних прав зайнятих і самозайнятих осіб, які пересуваються у Співтоваристві (ОJ L 209, 25.7.1998, p. 46).

⁽¹¹⁾ Директива 96/71/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 16 грудня 1996 р. щодо відрядження працівників у рамках надання послуг (ОJ L 18, 21.1.1997, p. 1).

⁽¹²⁾ Директива 2002/15/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 р. про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення (ОJ L 80, 23.3.2002, p. 35).

⁽¹³⁾ ОJ C 369, 17.12.2011, p. 14.

⁽¹⁴⁾ Директива 2008/104/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 19 листопада 2008 року про працю через агенції тимчасової зайнятості (ОJ L 327, 5.12.2008, p. 9).

⁽¹⁵⁾ Директива 2014/67/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 15 травня 2014 р. про забезпечення виконання Директиви 96/71/ЄС щодо відрядження працівників у рамках надання послуг і внесення змін до Регламенту (ЄС) № 1024/2012 про адміністративне співробітництво через Інформаційну систему внутрішнього ринку («Регламенту про ІСВР») (ОJ L 159, 28.5.2014, p. 11).