



---

*Zittingsdocument*

---

**A8-0355/2018**

26.10.2018

**\*\*\*I**

## **VERSLAG**

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad  
betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese  
Unie  
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Rapporteur: Enrique Calvet Chambon

### ***Verklaring van de gebruikte tekens***

- \* Raadplegingsprocedure
- \*\*\* Goedkeuringsprocedure
- \*\*\*I Gewone wetgevingsprocedure (eerste lezing)
- \*\*\*II Gewone wetgevingsprocedure (tweede lezing)
- \*\*\*III Gewone wetgevingsprocedure (derde lezing)

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de in de ontwerptekst voorgestelde rechtsgrond.)

### ***Amendementen op een ontwerphandeling***

#### **Amendementen van het Parlement in twee kolommen**

Geschrapte tekstdelen worden in de linkerkolom in *vet cursief* aangegeven. Vervangen tekstdelen worden in beide kolommen in *vet cursief* aangegeven. Nieuwe tekst wordt in de rechterkolom in *vet cursief* aangegeven.

In de eerste en tweede regel van de koptekst boven elk amendement wordt verwezen naar het tekstdeel in kwestie van de ontwerphandeling. Indien een amendement betrekking heeft op een bestaande handeling, waarop in de ontwerphandeling wijzigingen worden voorgesteld, bevat de koptekst bovendien een derde en vierde regel, die verwijzen naar de bestaande handeling respectievelijk naar de bepaling in kwestie.

#### **Amendementen van het Parlement in de vorm van een geconsolideerde tekst**

Nieuwe tekstdelen worden in *vet cursief* aangegeven. Geschrapte tekstdelen worden aangegeven met het symbool **■** of worden doorgestreept. Waar tekstdelen vervangen worden, wordt de nieuwe tekst in *vet cursief* aangegeven, terwijl de vervangen tekst wordt geschrapt of doorgestreept. Bij wijze van uitzondering worden zuiver technische wijzigingen die de diensten aanbrengen met het oog op de opstelling van de definitieve tekst, niet gemarkeerd.

## INHOUD

	<b>Blz.</b>
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	5
TOELICHTING .....	69
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN.....	72
ADVIES VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID.....	125
PROCEDURE VAN DE BEVOEGDE COMMISSIE .....	139
HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE.....	140



## ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

(Gewone wetgevingsprocedure: eerste lezing)

*Het Europees Parlement,*

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2017)0797),
  - gezien artikel 294, lid 2, en artikel 153, lid 1, onder b), en lid 2, onder b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C8-0006/2018),
  - gezien artikel 294, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
  - gezien de gemotiveerde adviezen die in het kader van protocol nr. 2 betreffende de toepassing van de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid zijn uitgebracht door het Zweedse parlement, en waarin wordt gesteld dat het ontwerp van wetgevingshandeling niet strookt met het subsidiariteitsbeginsel,
  - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 23 mei 2018<sup>1</sup>,
  - gezien het advies van het Comité van de Regio's van 5 juli 2018<sup>2</sup>,
  - gezien artikel 59 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de adviezen van de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (A8-0355/2018),
1. stelt onderstaand standpunt in eerste lezing vast;
  2. verzoekt de Commissie om hernieuwde voorlegging aan het Parlement indien zij haar voorstel vervangt, ingrijpend wijzigt of voornemens is het ingrijpend te wijzigen;
  3. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en aan de Commissie alsmede aan de nationale parlementen.

---

<sup>1</sup> PB C ... / Nog niet in het Publicatieblad verschenen.

<sup>2</sup>

## Amendement 1

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

(1) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. ***De doelstellingen van deze richtlijn moeten volledig in overeenstemming zijn met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het Europees Sociaal Handvest;***

## Amendement 2

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(1 bis) Beginsel 5 van de Europese pijler van sociale rechten bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, dat een proeftijd een redelijke tijdsduur moet hebben en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd. Voorts bepaalt het dat ervoor moet worden gezorgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel te kunnen aanpassen aan veranderingen in de economische context,***

*Motivering*

*Vervollediging van de verwijzing naar beginsel 5 van de Europese pijler van sociale rechten.*

**Amendement 3**

**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(2) Beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd, bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd, en dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen. Beginsel 5 van de pijler bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, dat een proeftijd een redelijke tijdsduur moet hebben en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd.

*Amendement*

(2) Beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd, bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd, ***dat zij het recht hebben de redenen voor hun ontslag te vernemen en een redelijke opzegtermijn te krijgen***, en dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen. Beginsel 5 van de pijler bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, dat een proeftijd een redelijke tijdsduur moet hebben en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd. ***Tegelijk moeten werkgevers hierbij over de nodige flexibiliteit kunnen beschikken om zich snel aan te passen aan eventuele***

*economische veranderingen.*

#### **Amendement 4**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(2 bis) Beginsel 7 bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd, en dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen.*

#### **Amendement 5**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(2 ter) De oprichting van de Europese pijler van sociale rechten laat het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsels vast te stellen en hun openbare financiën te beheren onverlet, en mag geen aanmerkelijke gevolgen hebben voor het financiële evenwicht van die stelsels.*

#### **Amendement 6**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 3**



(3) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG<sup>33</sup> van de Raad hebben de arbeidsmarkten *ingrijpende* veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe vormen van werk. Die hebben bijgedragen aan de groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt. Nieuwe vormen van werk *zijn vaak niet zo regelmatig en stabiel als* traditionele arbeidsrelaties en leiden tot een geringere voorspelbaarheid voor de betrokken werknemers, waardoor zij onzekerheid creëren omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming. In die veranderende arbeidswereld is het dus steeds belangrijker voor werknemers om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden, en dat moet *schriftelijk en tijdig* gebeuren. Om de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk op een adequate manier op te vangen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen om de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt te bewaren.

---

<sup>33</sup> Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

(3) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG<sup>33</sup> van de Raad hebben de arbeidsmarkten veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe vormen van werk. Die hebben bijgedragen aan *innovatie*, de groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt. Nieuwe vormen van werk *kunnen aanzienlijk minder voorspelbaar zijn dan* traditionele arbeidsrelaties en leiden *soms* tot een geringere voorspelbaarheid voor de betrokken werknemers, waardoor zij onzekerheid creëren omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming *en onduidelijke en oneerlijke praktijken in de hand werken, met een ontregeling van de arbeidsmarkt als gevolg*. In die veranderende arbeidswereld is het dus steeds belangrijker voor werknemers, *ongeacht hun sector*, om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden, en dat moet *tijdig en schriftelijk* gebeuren, *in een voor werknemers gemakkelijk toegankelijke vorm*. Om de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk op een adequate manier op te vangen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen om de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt te bewaren.

---

<sup>33</sup> Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(5) Daarom moeten op het niveau van de Unie minimumvereisten worden vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en in verband met de arbeidsvoorwaarden die gelden voor elke werknemer om voor alle werknemers in de Unie *een passende* mate van transparantie en voorspelbaarheid wat betreft hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen.

*Amendement*

(5) Daarom moeten op het niveau van de Unie minimumvereisten worden ***aangescherpt en*** vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en in verband met de arbeidsvoorwaarden die gelden voor elke werknemer om voor alle werknemers in de Unie, ***ongeacht hun formele status, de hoogst mogelijke*** mate van transparantie en voorspelbaarheid wat betreft hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen ***en tegelijkertijd een redelijke mate van flexibiliteit van atypische vormen van werk te behouden, zodat de voordelen hiervan voor werknemers en werkgevers behouden blijven.***

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(5 bis) De lidstaten moeten op objectieve gronden kunnen bepalen dat sommige bepalingen van hoofdstuk III worden aangepast aan strijdkrachten, politiediensten en andere hulpdiensten.***

## Amendement 9

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5 ter (nieuw)

*(5 ter) De doelstelling van deze richtlijn – een zekerder en beter voorspelbaar arbeidsaanbod bevorderen en zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt, toegang tot innovatie en betere levens- en arbeidsomstandigheden – kan worden verwezenlijkt door de toegang van alle werknemers tot informatie over hun arbeidsvoorwaarden efficiënter te maken, voor betere arbeidsvoorwaarden te zorgen, in het bijzonder voor werknemers in nieuwe en atypische vormen van werk, de wetgeving efficiënter ten uitvoer te leggen en de transparantie op de arbeidsmarkt te vergroten. Hierbij moet bovendien worden vermeden buitensporige lasten op te leggen aan ondernemingen van ongeacht welke grootte.*

## Amendement 10

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 6

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

(6) Overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag **betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)** heeft de Commissie in twee fasen een raadpleging van de sociale partners georganiseerd over de verbetering van het toepassingsgebied en de doeltreffendheid van Richtlijn 91/533/EEG en de verruiming van de doelstellingen ervan om nieuwe rechten van werknemers **vast te stellen**. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om onderhandelingen over deze aangelegenheden aan te knopen. **Te oordelen naar** de resultaten van de openbare raadplegingen die werden gehouden om de standpunten van diverse belanghebbenden en burgers te verzamelen, **is het echter volstrekt**

rechtskader *te moderniseren en* aan te passen.

*noodzakelijk* op dit gebied op het niveau van de Unie op te treden door het huidige rechtskader *aan de nieuwe ontwikkelingen* aan te passen.

### Motivering

*Met het oog op de rechtsgrondslag van het voorstel is "vast te stellen" nauwkeuriger dan "toe te voegen".*

## Amendement 11

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(7) Om de doeltreffendheid te waarborgen van de rechten waarin de wetgeving van de Unie voorziet, moet het personele toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG worden geactualiseerd. In zijn vaste rechtspraak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie criteria vastgesteld om de status van werknemer te bepalen<sup>34</sup>. Die criteria zijn geschikt voor het afbakenen van het personele toepassingsgebied van deze richtlijn. ***De definitie van werknemer in artikel 2, lid 1, is op deze criteria gebaseerd. Zij waarborgen een gelijkvormige uitvoering van het personele toepassingsgebied van de richtlijn en laten het tegelijkertijd aan nationale autoriteiten en rechterlijke instanties over deze definitie op specifieke situaties toe te passen. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria zullen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenhedswerknemers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerknemers, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.***

---

<sup>34</sup> Arresten van 3 juli 1986, Deborah

#### *Amendement*

(7) Om de doeltreffendheid te waarborgen van de rechten waarin de wetgeving van de Unie voorziet, moet het personele toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG worden geactualiseerd. In zijn vaste rechtspraak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (***"Hof van Justitie"***) criteria vastgesteld om de status van werknemer te bepalen<sup>34</sup>. Die criteria zijn geschikt voor het afbakenen van het personele toepassingsgebied van deze richtlijn.

---

<sup>34</sup> Arresten van 3 juli 1986, Deborah

Lawrie-Blum, Zaak 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, Zaak C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, Zaak C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, Zaak C-413/13 en 17 november 2016, Ruhrlandklinik, Zaak C-216/15.

Lawrie-Blum, Zaak 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, Zaak C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, Zaak C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, Zaak C-413/13 en 17 november 2016, Ruhrlandklinik, Zaak C-216/15.

## **Amendement 12**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 bis) De lidstaten behouden het recht om voor de toepassing van het nationaal recht en de nationale praktijk te bepalen wie werknemer is. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat alle natuurlijke personen die gedurende een bepaalde periode tegen beloning prestaties verrichten voor en onder gezag van een ander, de rechten worden gegarandeerd waarin deze richtlijn voorziet, mits de lidstaten vrij zijn om de vorm te bepalen waarin het personele toepassingsgebied van deze richtlijn wordt omgezet.*

## **Amendement 13**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 ter) Zelfstandigen die niet aan de criteria van deze richtlijn voldoen, vallen niet onder het toepassingsgebied van deze richtlijn.*

## **Amendement 14**

### **Voorstel voor een richtlijn**

## Overweging 7 quater (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 quater) De criteria van het Hof van Justitie voor het bepalen van de status van werknemer garanderen de uniforme uitvoering van het personele toepassingsgebied van deze richtlijn en laten het tegelijkertijd aan de nationale autoriteiten en nationale rechterlijke instanties over deze definitie toe te passen op specifieke situaties. Huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenhedswerknemers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerknemers, freelancers, stagiairs en jongeren met een leercontract voldoen aan die criteria, mits zij onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.*

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(8) Aangezien steeds meer werknemers zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG op basis van afwijkingen door de lidstaten uit hoofde van artikel 1 van die richtlijn, moeten die afwijkingen worden vervangen door een mogelijkheid voor de lidstaten om de bepalingen van de richtlijn niet toe te passen op een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of minder in een referentieperiode van een maand. ***Die afwijking heeft geen invloed op de definitie van werknemer van artikel 2, lid 1.***

(8) Aangezien steeds meer werknemers zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG op basis van afwijkingen door de lidstaten uit hoofde van artikel 1 van die richtlijn, moeten die afwijkingen worden vervangen door een mogelijkheid voor de lidstaten om de bepalingen van de richtlijn niet toe te passen op een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of minder in een referentieperiode van een maand.

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn

## Overweging 9

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(9) *Door de onvoorspelbaarheid van oproepwerk zoals werk met nulurencontracten mag de afwijking van acht uur per maand niet worden gebruikt voor arbeidsrelaties waarin vóór de aanvang van het werk geen gewaarborgde hoeveelheid betaald werk is bepaald.*

*Amendement*

**Schrappen**

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 10

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(10) Meerdere verschillende natuurlijke of rechtspersonen kunnen in de praktijk de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever uitvoeren. De lidstaten moeten de vrijheid behouden om preciezer te bepalen welke persoon of personen geheel of gedeeltelijk verantwoordelijk wordt/worden geacht voor de uitvoering van de verplichtingen krachtens deze richtlijn voor werkgevers, zolang aan alle verplichtingen wordt voldaan. De lidstaten moeten ook kunnen besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben **om** specifieke regels **vast te stellen om** personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel **uit te sluiten van de verplichtingen** om een verzoek om een ander soort werk **te overwegen en erop te antwoorden**, om kosteloze opleiding te **verstrekken** en **om mogelijkheden van verhaal in te stellen op basis van gunstige aannames in het geval van ontbrekende informatie in de schriftelijke verklaring.**

*Amendement*

(10) Meerdere verschillende natuurlijke of rechtspersonen **of andere entiteiten** kunnen in de praktijk de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever uitvoeren. De lidstaten moeten de vrijheid behouden om preciezer te bepalen welke persoon of personen geheel of gedeeltelijk verantwoordelijk wordt/worden geacht voor de uitvoering van de verplichtingen krachtens deze richtlijn voor werkgevers, zolang aan alle verplichtingen wordt voldaan. De lidstaten moeten ook kunnen besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. De lidstaten moeten **na raadpleging van de sociale partners** de mogelijkheid hebben **aanpassingen aan te brengen in de** specifieke regels **inzake de verplichting van** personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel om een verzoek om een ander soort werk **of** om kosteloze opleiding te **overwegen** en **erop te antwoorden.**

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 10 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(10 bis)** *De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om specifieke regels vast te stellen om personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel uit te sluiten van de in deze richtlijn neergelegde vereisten om verzoeken om andere soorten werk te overwegen en erop te antwoorden, om kosteloze verplichte opleiding te verstrekken en om mogelijkheden van verhaal in te stellen op basis van gunstige aannames in het geval van ontbrekende informatie in de documentatie die uit hoofde van deze richtlijn aan de werknemer moet worden verstrekt.*

*Motivering*

*De specifieke situatie van personen die optreden als werkgever van huishoudelijk personeel rechtvaardigt de uitsluiting.*

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(11) Richtlijn 91/533/EEG heeft een minimumlijst ingevoerd van essentiële elementen waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Het is nodig die *lijst* aan te passen om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk.

(11) Richtlijn 91/533/EEG heeft een minimumlijst ingevoerd van essentiële elementen waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Het is nodig die *minimumlijst met essentiële aspecten, die kan worden uitgebreid door de lidstaten*, aan te passen om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk.



## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 12

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(12) De informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>35</sup> en moet informatie omvatten over pauzes, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en de hoeveelheid betaalde vakantie.

---

<sup>35</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen

*Amendement*

(12) De informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>35</sup> en moet informatie omvatten over pauzes, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en de hoeveelheid betaalde vakantie, **zodat de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt gegarandeerd.**

---

<sup>35</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

*Amendement*

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura, **betalingen van overuren, bonussen en andere rechten** die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of

in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

## Amendement 22

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(14) Als het door de aard van het werk niet mogelijk is een **vast werkrooster** aan te geven, moeten de werknemers **worden geïnformeerd** over de manier waarop hun **werkrooster zal** worden bepaald, waaronder de **tijden waarop** zij kunnen worden verzocht te werken en de minimale termijn waarbinnen zij vooraf moeten worden ingelicht.

*Amendement*

(14) Als het door de aard van het werk niet mogelijk is een **normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd** aan te geven, **bijvoorbeeld in het geval van een contract op afroep of soortgelijke arbeidsbetrekking**, moeten **werkgevers** de werknemers **informer** over de manier waarop hun **werkopdrachten zullen** worden bepaald, waaronder de **tijdvakken waarbinnen** zij kunnen worden verzocht te werken en de minimale termijn waarbinnen zij vooraf moeten worden ingelicht.

## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) De informatie over socialezekerheidsstelsels moet indien relevant **het volgende** omvatten: uitkeringen bij ziekte, moederschap en gelijkwaardig, ouderschap, vaderschap, invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en overlevingspensioen of **gezinstoeslagen**. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet indien relevant de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 98/49/EG van de Raad<sup>36</sup> en

*Amendement*

(15) De informatie over socialezekerheidsstelsels moet **informatie omvatten over de ontvangende socialezekerheidsinstellingen en een bewijs van registratie bij de socialezekerheidsinstanties, voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is. Deze informatie moet** indien relevant **ook informatie** omvatten **over** uitkeringen bij ziekte, moederschap en gelijkwaardig, ouderschap, vaderschap, invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en

Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad<sup>37</sup>.

overlevingspensioen, *gezinstoeslagen of uitkeringen in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten*. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet indien relevant de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 98/49/EG van de Raad<sup>36</sup> en Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46).

<sup>36</sup> Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 1).

---

<sup>37</sup> Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46).

<sup>37</sup> Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 1).

## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) Werknemers moeten het recht hebben bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk te worden geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Daarom moet de *desbetreffende informatie* hen ten laatste op de eerste dag van *hun dienstverband* bereiken.

*Amendement*

(16) Werknemers moeten het recht hebben bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk – *op papier of elektronisch* – te worden geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Daarom moet de *basisinformatie* hen ten laatste op de eerste dag van *de arbeidsrelatie schriftelijk* bereiken. *In het geval van micro-ondernemingen moet de termijn voor het verstrekken van de basisinformatie tot maximaal zeven dagen kunnen worden*

*verlengd. De informatie moet op de eerste dag van de arbeidsrelatie mondeling worden verstrekt. Deze termijnen mogen de looptijd van het contract niet overschrijden.*

## Amendement 25

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 17

##### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke rechtskader. Deze sjablonen **kunnen op sectoraal of lokaal niveau door de nationale autoriteiten en de sociale partners verder worden ontwikkeld**.

##### *Amendement*

(17) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke rechtskader. Deze sjablonen **moeten verder worden ontwikkeld na raadpleging van de sociale partners**.

## Amendement 26

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 18

##### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(18) Werknemers die naar het buitenland worden gedetacheerd of gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen, **zoals in het internationale wegvervoer**, kan die informatie worden gebundeld voor verscheidene opdrachten voor het eerste vertrek en vervolgens worden aangepast in geval van veranderingen. Als de werknemers gedetacheerde werknemers zijn overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>38</sup>,

##### *Amendement*

(18) Werknemers die naar het buitenland worden gedetacheerd of gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen kan die informatie worden gebundeld voor verscheidene opdrachten voor het eerste vertrek en vervolgens worden aangepast in geval van veranderingen. Als de werknemers gedetacheerde werknemers zijn overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>38</sup> **of andere sectorspecifieke regelgeving**,

dan moeten zij ook op de hoogte worden gesteld van de centrale nationale website die door de lidstaat van ontvangst is ontwikkeld, waar zij de relevante informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden die op hun situatie van toepassing zijn. Tenzij de lidstaten anders **bepalen**, zijn deze verplichtingen van toepassing als de periode van werk in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken.

---

<sup>38</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

## Amendement 27

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen begeleiden met advies en opleiding. Dergelijke perioden kunnen gepaard gaan met een beperkte bescherming tegen ontslag. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Daarom moeten proeftijden een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten. Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd. Proeftijden mogen langer zijn dan zes maanden als dat gerechtvaardigd is

dan moeten zij ook op de hoogte worden gesteld van de centrale nationale website die door de lidstaat van ontvangst is ontwikkeld, waar zij de relevante informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden die op hun situatie van toepassing zijn. Tenzij **in de wetgeving van de lidstaten die op de arbeidsrelatie van toepassing is anders wordt bepaald**, zijn deze verplichtingen van toepassing als de periode van werk in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken.

---

<sup>38</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

#### *Amendement*

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen begeleiden met advies en opleiding. **Proeftijden stellen werknemers in staat na te gaan of het werk aansluit bij hun verwachtingen, vaardigheden en bekwaamheden.** Dergelijke perioden kunnen gepaard gaan met een beperkte bescherming tegen ontslag. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Daarom moeten proeftijden een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten. Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes

door de aard van het werk (zoals voor leidinggevende functies) **en als *het in het belang van de werknemer is, zoals in het geval van langdurige ziekte*** of in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vaste banen, **met name** voor ***jonge werknemers***.

maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd. Proeftijden mogen ***bij wijze van uitzondering*** langer zijn dan zes maanden als dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk (zoals voor leidinggevende functies), als ***de lidstaten arbeidsbescherming, waaronder bescherming tegen ontslag en afvloeiing, niet koppelen aan proeftijden***, of in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vaste banen, ***maar mogen in geen geval langer zijn dan negen maanden. De lidstaten moeten een proeftijd kunnen verlengen, op voorwaarde dat de werknemer en de werkgever dit van tevoren zijn overeengekomen, wanneer de werknemer onafgebroken afwezig is geweest wegens langdurige ziekte of verlengd verlof, teneinde de werknemer in staat te stellen te bewijzen dat zijn vaardigheden aansluiten bij de vereiste taken en de werkgever in staat te stellen na te gaan of de werknemer geschikt is voor die taken. Het is niet toegestaan een proeftijd eenzijdig te verlengen.***

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(20) De werkgevers mogen hun werknemers niet verbieden buiten hun werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken, binnen de grenzen die zijn vastgesteld in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>39</sup>. Onverenigbaarheidsclausules, opgevat als ***een beperking om te werken*** voor specifieke categorieën werkgevers, ***kunnen noodzakelijk zijn*** om objectieve redenen, zoals de bescherming van ***bedrijfsgeheimen*** of het voorkomen van

*Amendement*

(20) De werkgevers mogen hun werknemers niet verbieden ***of belemmeren*** buiten hun werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken, ***en hen daarvoor geen sancties opleggen. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat dergelijk ander werk*** binnen de grenzen valt die zijn vastgesteld in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>39</sup>. ***De lidstaten moeten, na raadpleging van de sociale partners, voorwaarden kunnen vaststellen voor het gebruik van*** onverenigbaarheidsclausules,

belangenconflicten.

*die moeten worden* opgevat als *beperkingen op het* werken voor specifieke categorieën werkgevers om objectieve redenen, zoals *gezondheid en veiligheid van de werknemer*, de bescherming van *de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie van de werkgever, de integriteit van overheidsdiensten* of het voorkomen van belangenconflicten.

---

<sup>39</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

---

<sup>39</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

## Amendement 29

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) Werknemers met een *overwegend variabel werkrooster moeten kunnen rekenen op een minimale voorspelbaarheid als hun werkrooster grotendeels door de werkgever wordt bepaald, zij het rechtstreeks (bijvoorbeeld door de toewijzing van werkopdrachten) of onrechtstreeks (bijvoorbeeld door van de werknemer te verlangen dat hij of zij antwoordt op verzoeken van cliënten).*

## Amendement 30

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) Een ander essentieel onderdeel van de voorspelbaarheid van werk in arbeidsrelaties met *variabele of*

*Amendement*

(21) Werknemers met een *contract op afroep of soortgelijke vormen van arbeidsbetrekkingen, waarbij het werkrooster van de werknemer geheel of overwegend variabel is, moeten kunnen rekenen op een minimale stabiliteit en voorspelbaarheid op het werk.*

*Amendement*

(23) Een ander essentieel onderdeel van de voorspelbaarheid van werk in arbeidsrelaties met *een onvoorspelbaar*

**voornamelijk door de werkgever bepaalde werkroosters** is een redelijke minimale termijn vooraf, namelijk de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de opdracht van start gaat. De lengte van de minimale termijn vooraf kan variëren naar gelang van de behoeften van de sector en waarborgt adequate bescherming van de werknemers. Deze bepaling doet geen afbreuk aan Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

**werkrooster** is een redelijke minimale termijn vooraf, namelijk de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de opdracht van start gaat. De lengte van de minimale termijn vooraf kan variëren naar gelang van de behoeften **en gebruiken** van de sector en waarborgt **de** adequate bescherming van de werknemers. Deze bepaling doet geen afbreuk aan Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

## Amendement 31

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 24

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) Werknemers moeten de mogelijkheid hebben een opdracht te weigeren als die buiten de referentiedagen en -uren valt of niet binnen de minimale termijn vooraf is aangekondigd, zonder dat die weigering ongunstige gevolgen voor hen heeft. Werknemers moeten ook de mogelijkheid hebben om de opdracht te aanvaarden als zij dat wensen.

#### *Amendement*

(24) Werknemers moeten de mogelijkheid hebben een opdracht te weigeren als die buiten de referentiedagen en -uren valt of niet binnen de minimale termijn vooraf is aangekondigd, zonder dat die weigering ongunstige gevolgen voor hen heeft. Werknemers moeten ook de mogelijkheid hebben om de opdracht te aanvaarden als zij dat wensen. ***Indien de werknemer na aanvaarding van de werkopdracht niet in staat is het werk te voltooien omdat de werkgever de opdracht annuleert en de werknemer daarvoor niet verantwoordelijk is, moet de werknemer zijn of haar recht op beloning voor de werkopdracht behouden.***



## **Amendement 32**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 24 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(24 bis) Wanneer er geen wettelijke maatregelen zijn getroffen om misbruik als gevolg van het gebruik van contracten op afroep en soortgelijke vormen van arbeidsbetrekkingen te voorkomen, dienen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, rekening houdend met de behoeften van specifieke sectoren en/of categorieën werknemers, maatregelen in te voeren om te zorgen voor meer voorspelbaarheid voor contracten op afroep en soortgelijke vormen van arbeidsbetrekkingen.*

## **Amendement 33**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 24 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(24 ter) Lidstaten moeten garanderen dat werkgevers die regelmatig gebruikmaken van variabele werkroosters en variabele referentie-uren/-dagen relevante informatie verstrekken aan de bevoegde autoriteiten indien deze daarom vragen. Ze moeten ook garanderen dat als binnen een arbeidsrelatie na een bepaalde periode een gemiddeld aantal uren als normaal kan worden beschouwd, deze uren het minimale aantal gewaarborgde uren gaan vormen.*

## **Amendement 34**

### **Voorstel voor een richtlijn**

## Overweging 25

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(25) Als **werknemers** de mogelijkheid hebben voltijdse of vaste arbeidsovereenkomsten te bieden aan werknemers met atypisch werk, dan moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd. Werknemers moeten kunnen verzoeken om beter voorspelbare en zekerdere vormen van werk, indien beschikbaar, en moeten een **geschreven** antwoord van de werkgever krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en van de werknemer.

*Amendement*

(25) Als **werkgevers** de mogelijkheid hebben voltijdse of vaste arbeidsovereenkomsten te bieden aan werknemers met atypisch werk, dan moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd, **in overeenstemming met de in de Europese pijler van sociale rechten geproclameerde beginselen**. Werknemers moeten kunnen verzoeken om beter voorspelbare en zekerdere vormen van werk, indien beschikbaar, en moeten een **naar behoren gemotiveerd schriftelijk** antwoord van de werkgever krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften **en mogelijkheden** van de werkgever en van de werknemer.

## Amendement 35

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 25 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(25 bis) Werknemers, met inbegrip van werknemers met verlengd verlof, moeten op de hoogte worden gebracht van interne promoties en/of vacatures die in de onderneming of vestiging beschikbaar komen, teneinde hun loopbaanontwikkeling te stimuleren.**

## Amendement 36

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 25 ter (nieuw)**

(25 ter) **Deze richtlijn vormt een aanvulling op de Richtlijnen 97/81/EG, 1999/70/EG en 2008/104/EG van de Raad wat betreft de overgang van de ene naar de andere vorm van werk.**

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 26

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(26) Als **werkgevers bij wet** of collectieve **overeenkomst verplicht zijn hun werknemers van** opleiding te voorzien voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkelijk wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon.

(26) Als **werknemers door hun werkgever of op grond van het Unierecht, nationaal recht, collectieve overeenkomsten of interne regels worden verplicht een** opleiding te volgen voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkelijk wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon. **Opleidingen moeten, behalve in naar behoren gemotiveerde gevallen, tijdens werktijd plaatsvinden. De werknemer moet tijdens de opleiding recht blijven houden op het ontvangen van loon. Deze verplichting heeft geen betrekking op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, mits de werkgever niet op grond van wetgeving, een collectieve overeenkomst of interne regels verplicht is dergelijke opleidingen aan te bieden.**

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 26 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(26 bis) *De sociale partners zijn de eerst aangewezenen om oplossingen te vinden die beantwoorden aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers en hun moet daarom een belangrijke rol worden toegekend bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn.*

## Amendement 39

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(27) De sociale partners kunnen oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen *geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven dan de minimumnormen van hoofdstuk III* van deze richtlijn. De lidstaten moeten daarom *de mogelijkheid hebben* de sociale partners *toe te laten* collectieve overeenkomsten *af te sluiten die* de bepalingen van dat hoofdstuk *wijzigen, zolang* het algemene niveau van bescherming van de werknemers *niet* wordt *verlaagd*.

(27) De sociale partners kunnen oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen *kunnen worden gewijzigd, aangevuld of verbeterd indien deze overeenkomstig hoofdstuk III van deze richtlijn geschikter zijn om het doel* van deze richtlijn *na te streven*. De lidstaten moeten daarom *bevorderen dat* de sociale partners collectieve overeenkomsten sluiten *waarmee* de bepalingen van dat hoofdstuk *worden toegepast of bestaande overeenkomsten handhaven, mits* het algemene niveau van bescherming van de werknemers *gehandhaafd blijft en aan de in deze richtlijn vastgelegde minimumvereisten* wordt *voldaan*.

## Amendement 40

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)

**(27 bis) In lidstaten met een hoge mate van organisatie, onder zowel werknemers als werkgevers, en waar de sociale partners in hun hoedanigheid van vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers de primaire verantwoordelijkheid hebben om de arbeidsomstandigheden op de arbeidsmarkt te reguleren, moeten de sociale partners volledige bevoegdheden hebben met betrekking tot de mogelijkheid om collectieve overeenkomsten te sluiten.**

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(28) Uit de raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten is gebleken dat de handhaving van het arbeidsrecht van de Unie moet worden versterkt om de doeltreffendheid ervan te waarborgen. De **Refit-evaluatie** van Richtlijn 91/533/EEG<sup>41</sup> heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van de **richtlijn** kunnen verbeteren. Zij toonde aan dat mogelijkheden tot beroep die uitsluitend gebaseerd zijn op schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die ook voorzien in sancties (zoals forfaitaire bedragen of verlies van vergunningen) voor werkgevers die geen schriftelijke verklaringen verstrekken. Zij toonde ook aan dat werknemers zelden verhaal zoeken tijdens de arbeidsrelatie, wat het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring (namelijk ervoor zorgen dat werknemers op de hoogte worden gebracht van de belangrijkste elementen van hun arbeidsrelatie) voorbijschiet. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te

(28) Uit de raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten is gebleken dat de handhaving van het arbeidsrecht van de Unie moet worden versterkt om de doeltreffendheid ervan te waarborgen. De **in het kader van het programma van de Commissie voor gezonde en resultaatgerichte regelgeving uitgevoerde evaluatie** van Richtlijn 91/533/EEG (**Refit**)<sup>41</sup> heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van **het arbeidsrecht van de Unie** kunnen verbeteren. Zij toonde aan dat mogelijkheden tot beroep die uitsluitend gebaseerd zijn op schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die ook voorzien in sancties (zoals forfaitaire bedragen of verlies van vergunningen) voor werkgevers die geen schriftelijke verklaringen verstrekken. Zij toonde ook aan dat werknemers zelden verhaal zoeken tijdens de arbeidsrelatie, wat het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring (namelijk ervoor zorgen dat werknemers

voeren die het gebruik waarborgen van **hetzij** gunstige aannames als geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie, **hetzij** van een administratieve procedure waarbij de werkgever **kan worden** verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete **krijgt** opgelegd als hij dat niet doet. Die mogelijkheid tot beroep moet gebaseerd zijn op een procedure waarbij aan de werkgever wordt meegedeeld dat er informatie ontbreekt en dat hij 15 dagen heeft om de volledige en juiste informatie te verstrekken.

op de hoogte worden gebracht van de belangrijkste elementen van hun arbeidsrelatie) voorbijschiet. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te voeren die het gebruik waarborgen van gunstige aannames als geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie, **en** van een administratieve procedure waarbij de werkgever **wordt** verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete opgelegd **kan krijgen** als hij dat niet doet. **Dergelijke gunstige aannames kunnen, wanneer de desbetreffende informatie ontbreekt, een vermoeden bevatten dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode of dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft.** Die mogelijkheid tot beroep moet gebaseerd zijn op een procedure waarbij **door de werknemer of een derde partij, zoals vertegenwoordigers van de werknemer of een andere bevoegde entiteit of instantie**, aan de werkgever wordt meegedeeld dat er informatie ontbreekt en dat hij 15 dagen heeft om de volledige en juiste informatie te verstrekken.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, blz. 26.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, blz. 26.

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 33 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(33 bis) Aangezien een daadwerkelijke handhaving van de regelgeving van de Unie van belang is voor de inwoners van de Unie, is er een solide en efficiënt systeem nodig om ervoor te zorgen dat de lidstaten het recht van de Unie ten volle toepassen, ten uitvoer leggen en handhaven, en om voor**

*gepaste mogelijkheden tot beroep te zorgen. Vooral in het geval van collectieve ontslagen moeten werknemers gebruik kunnen maken van een dergelijk systeem. Daarom moeten de lidstaten de vakbonden toestaan representatieve vorderingen in te stellen die erop gericht zijn de collectieve belangen van werknemers te beschermen.*

#### **Amendement 43**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 34**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(34) De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties *vast te stellen*.

*Amendement*

(34) De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties *vaststellen, met inbegrip van boetes. De lidstaten moeten in een gepaste en evenredige schadevergoeding kunnen voorzien. Financiële sancties moeten worden verhoogd naar gelang het aantal door de werkgever gepleegde inbreuken of de mate van vertraging die hij oploopt bij het verstrekken van documenten aan de werknemer.*

#### **Amendement 44**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 34 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(34 bis) Lidstaten moeten garanderen dat werknemers toegang hebben tot sociale bescherming ongeacht het soort arbeidsrelatie.*

## Amendement 45

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 34 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(34 ter) Lidstaten moeten garanderen dat werknemers met geheel of grotendeels variabele werkroosters of met variabele referentie-uren/-dagen toegang hebben tot regelingen ter bescherming van hun veiligheid en gezondheid.*

## Amendement 46

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 36

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(36) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstigere bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande nationale of Unie-wetgeving op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

(36) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstigere bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande nationale of Unie-wetgeving op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen. ***De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de invoering van nulurencontracten of vergelijkbare soorten arbeidsovereenkomsten wordt verboden.***

## Amendement 47

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 37



*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

(37) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine, ***middelgrote en micro-ondernemingen, waarvan het belang kan worden afgemeten aan de aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003<sup>1bis</sup> of een latere handeling tot intrekking van die aanbeveling,*** zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingswetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten, en de resultaten van die beoordeling bekend te maken.

---

<sup>1 bis</sup> ***PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.***

**Amendement 48**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 38**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(38) De lidstaten ***kunnen*** de sociale partners, ***indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met*** de uitvoering van deze richtlijn, ***op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.***

*Amendement*

(38) De lidstaten ***moeten*** de sociale partners ***betrekken bij*** de uitvoering van deze richtlijn ***en hun*** de nodige ***middelen verstrekken*** om deze ***betrokkenheid doeltreffend te maken.***

**Amendement 49**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 38 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(38 bis) De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de nationale arbeidsinspectiediensten toezien op de naleving van deze richtlijn. Dergelijke nationale diensten moeten worden gecoördineerd op het niveau van de Unie en een specifieke opleiding krijgen om deze handhaving te vergemakkelijken.*

## **Amendement 50**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

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

## **Amendement 51**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie.

2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie. **Deze rechten zijn van toepassing op elke natuurlijke persoon die, gedurende een bepaalde periode, tegen beloning prestaties verricht voor en onder gezag van een ander in geval van een relatie van afhankelijkheid of ondergeschiktheid tussen eerst- en laatstgenoemde. Personen die niet aan deze criteria voldoen, vallen niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn.**

*De lidstaten zien erop toe dat alle personen waarop deze richtlijn van toepassing is, deze minimumrechten daadwerkelijk kunnen uitoefenen in het kader van het nationaal recht of de nationale praktijk, met inbegrip van collectieve overeenkomsten.*

## **Amendement 52**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*2 bis. Zelfstandigen die niet aan de criteria van deze richtlijn voldoen, vallen niet onder het toepassingsgebied van deze richtlijn.*

## **Amendement 53**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*3. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van deze richtlijn niet toe te passen op werknemers met een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of minder in een referentieperiode van één maand. De gewerkte tijd bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om te komen tot het totaal van acht uur.*

*Schrappen*

*Motivering*

*Alle werknemers moeten over dezelfde rechten beschikken.*

## **Amendement 54**

### **Voorstel voor een richtlijn**

## Artikel 1 – lid 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

5. De lidstaten kunnen bepalen welke personen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen voor werkgevers, mits aan al deze verplichtingen wordt voldaan. Zij mogen ook besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG onverlet.

*Amendement*

5. De lidstaten kunnen **na raadpleging van de sociale partners** bepalen welke personen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen voor werkgevers, mits aan al deze verplichtingen wordt voldaan. Zij mogen ook besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG onverlet.

## Amendement 55

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 5 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**5 bis. De lidstaten kunnen op basis van objectieve criteria en eventueel na raadpleging van de sociale partners bepalen dat sommige bepalingen van hoofdstuk III in voorkomend geval van toepassing zijn op strijdkrachten, politiediensten en andere hulpdiensten.**

## Amendement 56

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 6

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

6. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 10 en 11 en artikel 14, onder a), **niet toe** te passen **op natuurlijke personen die deel uitmaken**

*Amendement*

6. De lidstaten kunnen **na raadpleging van de sociale partners** besluiten de verplichtingen van de artikelen 10 en 11 en artikel 14, onder a),

*van een huishouden* en die werken in dat huishouden.

*aan te passen aan personen in een huishouden die handelen als werkgever* en die werken in dat huishouden.

## Amendement 57

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

#### Artikel 2 Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "werknemer": een natuurlijke persoon die gedurende een bepaalde periode tegen beloning prestaties verricht voor en onder gezag van een ander;*
- b) "werkgever": een of meer natuurlijke of rechtspersoon/personen die direct of onrechtstreeks partij is/zijn bij een arbeidsrelatie met een werknemer;*
- c) "arbeidsrelatie": de werkrelatie tussen werknemers en werkgevers zoals hierboven omschreven;*
- d) "werkrooster": het rooster waarin de uren en dagen zijn bepaald waarop de uitvoering van het werk begint en eindigt;*
- e) "referentiedagen en -uren": tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt op verzoek van de werkgever.*

2. Binnen het kader van deze richtlijn hebben de termen "micro-onderneming", "kleine onderneming" en "middelgrote onderneming" dezelfde betekenis als in de aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen<sup>43</sup> of als in een latere handeling tot intrekking van die aanbeveling.

*Amendement*

#### Artikel 2 Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "arbeidsrelatie": de werkrelatie tussen werknemers en werkgevers;*
- b) "werkrooster": het rooster waarin de uren en dagen zijn bepaald waarop de uitvoering van het werk begint en eindigt;*
- c) "referentiedagen en -uren": tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt.*

2. Binnen het kader van deze richtlijn hebben de termen "micro-onderneming", "kleine onderneming" en "middelgrote onderneming" dezelfde betekenis als in de aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen<sup>43</sup> of als in een latere handeling tot intrekking van die aanbeveling.

## **Amendement 58**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### ***Artikel 2 bis***

#### ***Informatieverstrekking***

***De werkgever verstrekt elke werknemer de krachtens deze richtlijn vereiste informatie schriftelijk, op papier of – mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer, de werknemer de ontvangst van de informatie bevestigt en de informatie kan worden opgeslagen en afgedrukt – in elektronische vorm.***

## **Amendement 59**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie.

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie, ***ongeacht het soort arbeidsovereenkomst.***

## **Amendement 60**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat:

### **Amendement 61**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

### **Amendement 62**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn of haar arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn of haar arbeidsplaats te bepalen, alsmede de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;

### **Amendement 63**

#### **Voorstel voor een richtlijn**

*Amendement*

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat **ten minste het volgende:**

*Amendement*

a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie, ***inclusief ten minste hun volledige naam, adres en indien toepasselijk wettelijke vertegenwoordiger;***

*Amendement*

b) de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn of haar arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn of haar arbeidsplaats te bepalen, alsmede de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever; ***indien de werknemer op verschillende plaatsen werkt, de maatregelen en regelingen die worden toegepast om de werknemer in staat te stellen zich naar de verschillende werklocaties te begeven, en de daarvoor toegepaste procedure en aankondigingstermijn;***

### Artikel 3 – lid 2 – letter e

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan;

*Amendement*

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan ***en, in geval van tijdelijke uitzendkrachten, de naam van de inlenende onderneming;***

### Amendement 64

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter g

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

g) recht op opleiding ***door*** de werkgever;

*Amendement*

g) recht op opleiding ***die de werkgever verplicht is te verstrekken op grond van het Unierecht of het nationaal recht en relevante collectieve overeenkomsten, of in overeenstemming met het algemene opleidingsbeleid van*** de werkgever;

### Amendement 65

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter h

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

h) de duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;

*Amendement*

h) de duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit ***recht op*** verlof wordt toegekend en vastgesteld;

### Amendement 66

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter i



*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

i) de procedure, met inbegrip van de duur van de **opzegtermijnen**, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd, of, indien de duur van de **opzegtermijnen** op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die **opzegtermijnen worden** vastgesteld **evenals de formele vereisten voor kennisgeving van de opzegging en de termijn waarbinnen tegen het ontslag bezwaar kan worden aangetekend**;

**Amendement 67**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – lid 2 – letter j**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

j) het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

*Amendement*

j) het aanvangsbedrag, de overige **afzonderlijk vermelde** bestanddelen **zoals bonussen, betalingen van overuren, betalingen in natura en andere rechten**, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

**Amendement 68**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – alinea 2 – letter k**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

k) **indien het werkrooster geheel of grotendeels niet variabel is**, de **duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en** regelingen **in verband met** overwerk en de beloning **daarvoor**;

*Amendement*

k) **de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer en, in voorkomend geval, de regelingen in verband met werken buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd, met inbegrip van** regelingen

*voor dienstwisselingen en overwerk, en de redelijke aankondiging vooraf van en beloning voor dergelijk werk;*

## **Amendement 69**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 3 – lid 2 – letter l – inleidende formule**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

l) *indien het werkrooster geheel of grotendeels variabel is, het beginsel dat het werkrooster variabel is, het aantal gewaarborgde betaalde uren, de beloning van arbeid verricht naast de gewaarborgde uren en, indien het werkrooster geheel of grotendeels door de werkgever wordt bepaald:*

*Amendement*

l) *wanneer het rooster van de werknemer geheel of grotendeels variabel is, stelt de werkgever de werknemer in kennis van:*

## **Amendement 70**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 3 – lid 2 – letter l – sub i bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*i bis) het beginsel dat het werkrooster variabel is, het aantal gewaarborgde betaalde uren en de beloning van arbeid verricht naast die gewaarborgde uren;*

*Amendement*

## **Amendement 71**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 3 – lid 2 – letter l – sub ii**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

ii) *de minimale termijn waarbinnen de werknemer vóór de aanvang van een opdracht in kennis moet worden gesteld;*

*Amendement*

ii) *de minimale termijn waarbinnen de werknemer vóór de aanvang van een opdracht in kennis moet worden gesteld en de termijn waarbinnen de werkgever die*

*opdracht kan annuleren nadat de werknemer deze heeft aanvaard;*

## **Amendement 72**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter m**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

m) collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer; indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, de vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn;

*Amendement*

m) collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer; indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, de vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn *en eventuele geldigheidstermijnen*;

## **Amendement 73**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter m bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*m bis) de contactgegevens van de vertegenwoordigers van de werknemers en/of vakbonden;*

## **Amendement 74**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter n bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*n bis) voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, een bewijs van registratie bij de socialezekerheidsinstelling(en) als*

*bedoeld onder n).*

## **Amendement 75**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Informatie over de in lid 2, onder f) tot en met k) en n), bedoelde gegevens kan waar nodig worden **verstrek**t door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

*Amendement*

3. Informatie over de in lid 2, onder f) tot en met k) en n), bedoelde gegevens kan waar nodig worden **vergezeld van een** vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

## **Amendement 76**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 3 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**3 bis.** *De lidstaten zorgen ervoor dat aan stagiairs alle informatie wordt verstrekt die zij nodig hebben met betrekking tot hun opleiding en werkprogramma, en meer specifiek informatie over hun werktijden en de duur van hun stage, alle belonings- en salariselementen (waar van toepassing), hun rechten en plichten op het werk, de contactgegevens en de plichten van hun stagecoördinator en de voor hen geldende beoordelings- en voortgangsdoelstellingen en -methoden.*

## **Amendement 77**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 3 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**3 ter.** *De minimale redelijke termijn waarbinnen de werknemer vóór de*

*aanvang van een opdracht in kennis moet worden gesteld, zoals bepaald in lid 2, onder l), wordt in voorkomend geval vastgesteld door de lidstaten na raadpleging van de sociale partners.*

## Amendement 78

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De informatie over de in artikel 3, lid 2, bedoelde gegevens wordt ten laatste op de eerste dag van de arbeidsrelatie aan de individuele werknemer verstrekt *in de vorm van een document. Dat document kan worden verstrekt en verstuurd langs elektronische weg mits het gemakkelijk toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt.*

*Amendement*

1. De informatie over de in artikel 3, lid 2, *onder a) tot en met f), i) tot en met l) en n bis)* bedoelde gegevens wordt ten laatste op de eerste dag van de arbeidsrelatie *schriftelijk* aan de individuele werknemer verstrekt.

## Amendement 79

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*1 bis. De andere informatie over de in artikel 3, lid 2, bedoelde gegevens wordt binnen zeven werkdagen vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie schriftelijk aan de werknemer verstrekt.*

## Amendement 80

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 ter (nieuw)

**1 ter. De in lid 1 bis vastgestelde termijn mag de looptijd van het contract niet overschrijden.**

## Amendement 81

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. De lidstaten ontwikkelen sjablonen en modellen voor het in lid 1 bedoelde document en stellen deze ter beschikking van werknemers en werkgevers, onder meer op een centrale officiële nationale website en via andere geschikte kanalen.

Amendement

2. De lidstaten ontwikkelen **na raadpleging van de sociale partners** sjablonen en modellen voor het in lid 1 bedoelde document en stellen deze ter beschikking van werknemers en werkgevers, onder meer op een centrale officiële nationale website en via andere geschikte kanalen.

## Amendement 82

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

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

## Amendement 83

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – alinea 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***Wijzigingen die louter een weerspiegeling zijn van een wijziging in de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de collectieve overeenkomsten of ondernemingsovereenkomsten, kunnen worden medegedeeld door een verwijzing naar hun actuele versie.***

## Amendement 84

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – kopje

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

Aanvullende informatie voor naar het buitenland ***gedetacheerde of*** gezonden werknemers

Aanvullende informatie voor naar het buitenland gezonden werknemers

## Amendement 85

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat ***werknemers die moeten*** werken in een andere lidstaat of derde land dan de lidstaat waar zij gewoonlijk ***werken***, vóór ***hun*** vertrek het document als bedoeld in artikel 4, lid 1, ***ontvangen*** en dat dit document ten minste de volgende aanvullende gegevens bevat:

1. De lidstaten zorgen ervoor dat ***wanneer een werknemer moet*** werken in een andere lidstaat of derde land dan de lidstaat waar ***hij of*** zij gewoonlijk ***werkt, de werkgever*** vóór ***het*** vertrek ***van de werknemer*** het document als bedoeld in artikel 4, lid 1, ***verstrekt*** en dat dit document ten minste de volgende aanvullende gegevens bevat:

## Amendement 86

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de duur ervan;

*Amendement*

a) het land of de landen **en de locatie(s)** waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de **verwachte** duur ervan;

## Amendement 87

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter c

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

c) in voorkomend geval, de voordelen in geld en in natura die aan het werk in het buitenland verbonden zijn; die omvatten in het geval van gedetacheerde werknemers die onder Richtlijn 96/71/EG vallen **alle** toeslagen in verband met de detachering en **alle** regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

*Amendement*

c) in voorkomend geval, de voordelen in geld en in natura die aan het werk in het buitenland verbonden zijn; die omvatten in het geval van gedetacheerde werknemers die onder Richtlijn 96/71/EG vallen toeslagen in verband met de detachering en regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

## Amendement 88

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter d

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

d) **in voorkomend geval**, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer naar zijn of haar land geregeld is.

*Amendement*

d) de wijze waarop de terugkeer van de werknemer naar zijn of haar land geregeld is.

## Amendement 89

### Voorstel voor een richtlijn



## Artikel 6 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. De informatie over de in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens mag in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar **de** wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire **bepalingen** of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

*Amendement*

3. De informatie over de in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens mag in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar **specifieke** wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire **handelingen** of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden, **mits deze collectieve overeenkomsten eenvoudig toegankelijk zijn voor de werknemer.**

## Amendement 90

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. Tenzij de lidstaten anders **bepalen**, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt.

*Amendement*

4. Tenzij **het recht van** de lidstaten **dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is** anders **bepaalt**, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt.

## Amendement 91

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt, die periode niet meer bedraagt dan zes maanden, **met inbegrip** van een **eventuele verlenging**.

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt, die periode niet meer bedraagt dan zes maanden. **In het geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan 12 maanden bedraagt de**

*proeftijd niet meer dan 25 % van de verwachte duur van de overeenkomst. Bij verlenging van een overeenkomst geldt voor de arbeidsrelatie geen nieuwe proeftijd. De gewerkte arbeidstijd bij eenzelfde onderneming, groep of entiteit telt mee voor de proeftijd.*

## Amendement 92

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De lidstaten kunnen voorzien in een langere proeftijd wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk *of wanneer dat in het belang van de werknemer* is.

*Amendement*

2. De lidstaten kunnen *bij wijze van uitzondering en na raadpleging van de sociale partners* voorzien in een langere proeftijd, *die echter niet meer dan negen maanden mag bedragen*, wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk (zoals voor leidinggevende functies) *of wanneer de proeftijd niet is gekoppeld aan arbeidsbescherming*.

*Een proeftijd staat de opbouw van werknemersrechten in overeenstemming met het nationaal recht niet in de weg.*

*Tijdens een proeftijd genieten de werknemers de bij deze richtlijn vastgestelde rechten.*

## Amendement 93

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 2 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*2 bis. De lidstaten kunnen bepalen dat een proeftijd wordt verlengd, op voorwaarde dat de werknemer en de werkgever dit van tevoren zijn overeengekomen, wanneer de werknemer onafgebroken afwezig is geweest wegens*

*langdurige ziekte of verlengd verlof, zodat zowel de werkgever als de werknemer kan nagaan of het werk aan de respectieve verwachtingen en eisen voldoet. Het is niet toegestaan een proeftijd eenzijdig te verlengen.*

#### **Amendement 94**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever zijn werknemers niet verbiedt ***buiten het werkrooster bij die werkgever*** voor andere werkgevers te gaan werken.

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever zijn werknemers niet verbiedt ***of belemmert*** voor andere werkgevers te gaan werken, ***en hen daarvoor geen sancties oplegt.***

#### **Amendement 95**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die meer dan één arbeidsrelatie hebben, zijn onderworpen aan de algemene minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor de organisatie van de arbeidstijd zoals bepaald in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>1bis</sup>.***

---

***<sup>1bis</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).***

## Amendement 96

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De *werkgevers mogen wel* voorwaarden van onverenigbaarheid *vastleggen wanneer dergelijke* beperkingen *worden gerechtvaardigd door* gegronde redenen zoals de bescherming van *bedrijfsgeheimen* of het vermijden van belangenconflicten.

*Amendement*

2. De *lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners,* voorwaarden *vastleggen voor het beperken* van onverenigbaarheid *door werkgevers, te weten* beperkingen *op het werken voor specifieke categorieën werkgevers op basis van* gegronde *en objectieve* redenen, zoals *gezondheid en veiligheid,* de bescherming van *de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten* of het vermijden van belangenconflicten.

## Amendement 97

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer het werkrooster van een werknemer geheel of grotendeels variabel is *en volledig of grotendeels* door de werkgever *wordt bepaald, de werknemer enkel door de werkgever mag worden verplicht te werken:*

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer het werkrooster van een werknemer geheel of grotendeels variabel is, *de werknemer niet* door de werkgever *kan worden verplicht te werken, tenzij aan beide van de volgende voorwaarden wordt voldaan:*

## Amendement 98

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) als het werk wordt verricht binnen de vooraf bepaalde referentiedagen en -

*Amendement*

*(Niet van toepassing op de Nederlandse versie)*

uren, die bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk zijn vastgelegd overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), i), en

## Amendement 99

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 – letter b

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) als de werknemer met een redelijke termijn vooraf ***door zijn of haar werkgever*** in kennis ***wordt gesteld*** van een taak overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), ii).

*Amendement*

b) als de ***werkgever de*** werknemer met een redelijke termijn vooraf in kennis ***stelt*** van een taak overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), ii). ***De lidstaten stellen na raadpleging van de sociale partners die termijn vast.***

## Amendement 100

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. Indien niet wordt voldaan aan een van de of beide in de eerste alinea vastgelegde vereisten, heeft een werknemer het recht een werkopdracht zonder nadelige gevolgen te weigeren.***

## Amendement 101

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 ter. Indien een werkgever na het verstrijken van de in artikel 3, lid 2, onder l), ii), bedoelde termijn een werkopdracht annuleert, heeft de werknemer recht op een beloning voor de werkuren waarop de***

*termijn van toepassing was.*

*De lidstaten kunnen de in de eerste alinea bedoelde termijn vaststellen na raadpleging van de sociale partners.*

*De in de eerste alinea bedoelde beloning wordt niet afhankelijk gesteld van een toekomstige werkopdracht.*

## **Amendement 102**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 9 bis*

*Aanvullende maatregelen voor meer voorspelbaarheid bij contracten op afroep*

*1. De lidstaten kunnen een arbeidsrelatie verbieden die niet voorziet in een vooraf bepaald minimumaantal gewaarborgde betaalde uren vóór aanvang van de arbeidsrelatie.*

*2. Wanneer er geen wettelijke maatregelen zijn getroffen om misbruik als gevolg van het gebruik van contracten op afroep te voorkomen, met name wanneer een arbeidsrelatie niet voorziet in een vooraf bepaald minimumaantal gewaarborgde betaalde uren, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, rekening houdend met de behoeften van specifieke sectoren en/of categorieën werknemers, de volgende maatregelen in:*

*i) een verplichting voor werkgevers om de bevoegde autoriteiten objectieve redenen te geven voor het gebruik van dergelijke contracten, naast een effectieve algemene termijn van minder dan zes maanden voor het gebruik van dergelijke contracten met betrekking tot de betrokken werknemers;*

ii) *vanaf zes maanden na aanvang van de arbeidsrelatie een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst die voor de volgende zes maanden voorziet in ten minste 75 % van de tijdens de voorafgaande zes maanden gewerkte uren, ongeacht de verdeling per maand;*

## Amendement 103

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers met ten minste zes maanden **anciënniteit** bij dezelfde werkgever **kunnen** verzoeken om een vorm van werk **met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar.**

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers met ten minste zes maanden **continu dienstverband** bij dezelfde werkgever **of na de voltooiing van een eventuele verplichte opleiding en proeftijd, een gemotiveerd schriftelijk antwoord ontvangen als zij** verzoeken om een **overgang naar een meer voorspelbare** vorm van werk, **indien beschikbaar. De gewerkte tijd bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om te komen tot de zes maanden continu dienstverband. De lidstaten mogen de frequentie van dergelijke antwoorden beperken.**

## Amendement 104

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De werkgever geeft binnen een maand na het verzoek schriftelijk antwoord. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en **kleine, middelgrote en** micro-ondernemingen

*Amendement*

2. De werkgever **besteedt passende aandacht aan het verzoek en** geeft binnen een maand na het verzoek **een naar behoren gemotiveerd** schriftelijk antwoord. Voor natuurlijke personen die

mogen de lidstaten voorzien in *een verlenging van die termijn tot maximaal drie maanden en* een mondeling antwoord op opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer als de rechtvaardiging voor het antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

handelen als werkgever en micro-ondernemingen mogen de lidstaten voorzien in een mondeling antwoord op opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer als de rechtvaardiging voor het antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

## **Amendement 105**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***2 bis. Dit artikel doet geen afbreuk aan de Richtlijnen 97/81/EG, 99/70/EG en 2008/104/EG.***

## **Amendement 106**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### ***Artikel 10 bis***

##### ***Informatie over interne vacatures***

***De lidstaten zorgen ervoor dat alle werknemers, met inbegrip van werknemers met verlengd verlof, in kennis worden gesteld van interne promotieprocedures of vacatures die in de onderneming of vestiging beschikbaar komen, teneinde hun loopbaanontwikkeling te stimuleren. Deze informatie kan worden verstrekt in de vorm van een algemene aankondiging per e-mail, online of op een geschikte plaats in de onderneming of de bedrijfsruimten van de werkgever.***



## Amendement 107

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – kopje

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Opleiding

*Amendement*

**Verplichte** opleiding

## Amendement 108

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht, **nationale wetgeving of** collectieve overeenkomsten **verplicht is zijn werknemers van** opleiding te **voorzien** om het werk waarvoor **zij zijn** aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos **wordt aangeboden** aan de **werknemers**.

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de **werknemer tijdens de arbeidsrelatie, ook vóór aanvang van de daadwerkelijke arbeid, door zijn** werkgever **of** op grond van het Unierecht, **nationaal recht,** collectieve overeenkomsten **of interne regels verplicht wordt een** opleiding te **volgen** om het werk waarvoor **hij is** aangeworven uit te voeren **of die de werkgever voor de baan vereist acht**, deze opleiding kosteloos aan de **werknemer wordt aangeboden**.

## Amendement 109

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**Behalve in naar behoren gemotiveerde gevallen vindt de opleiding plaats tijdens werktijd. Zij wordt als arbeidstijd beschouwd. Werknemers blijven recht op hun beloning houden, alsof zij aan het werk waren.**

## Amendement 110

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten *mogen* de sociale partners *toestaan* in overeenstemming met het nationaal recht *of* de nationale praktijk *collectieve overeenkomsten te sluiten, die de algemene bescherming van werknemers respecteren en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van die bedoeld in de artikelen 7 tot en met 11.*

*Amendement*

De lidstaten *moedigen* de sociale partners *aan om*, in overeenstemming met het nationaal recht *en* de nationale praktijk, *een sociale dialoog op hoog niveau te bevorderen of in stand te houden, hun rol te versterken en op het passende niveau over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te doen naleven of te behouden.*

## Amendement 111

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – alinea 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*De lidstaten kunnen de meest representatieve sociale partners op nationaal of sectoraal niveau toestaan op het passende niveau over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te doen naleven, regelingen vast te stellen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van werknemers om de bepalingen van hoofdstuk III aan te passen, aan te vullen of te verbeteren, mits ze in overeenstemming zijn met de in deze richtlijn neergelegde minimumvereisten, of bestaande collectieve overeenkomsten te behouden als hierin het algemene niveau van bescherming van de werknemers wordt gerespecteerd.*

## Amendement 112

### Voorstel voor een richtlijn

## Artikel 12 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

### **Artikel 12 bis**

#### **Gelijke beloning**

***De lidstaten zorgen ervoor dat het beginsel van gelijke beloning en arbeidsvoorwaarden van toepassing is op alle werknemers ongeacht hun arbeidsstatus. De lidstaten zorgen ervoor dat discriminatie ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning en arbeidsvoorwaarden wordt afgeschaft; hierbij is de arbeidsstatus niet relevant.***

## Amendement 113

### Voorstel voor een richtlijn

#### Artikel 14 – alinea 1 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, artikel 5 of artikel 6 heeft ontvangen en de werkgever dat verzuim niet binnen 15 dagen na de kennisgeving ervan heeft rechtgezet, **een van** de volgende systemen **wordt** toegepast:

De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, artikel 5 of artikel 6 heeft ontvangen en de werkgever dat verzuim niet binnen 15 dagen na de kennisgeving ervan heeft rechtgezet, de volgende **twee** systemen **worden** toegepast:

## Amendement 114

### Voorstel voor een richtlijn

#### Artikel 14 – alinea 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

a) de werknemer geniet gunstige aannames die door de lidstaat worden gedefinieerd. Indien de verstrekte informatie niet de gegevens als bedoeld in artikel 3, lid 2, onder e), f), k) of l), omvat,

a) de werknemer geniet gunstige aannames die door de lidstaat worden gedefinieerd. Indien de verstrekte informatie niet de gegevens als bedoeld in artikel 3, lid 2, onder e), f), k) of l), omvat,

bevatten de gunstige aannames respectievelijk een vermoeden dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode of dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft. De werkgevers hebben de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen; *of*

bevatten de gunstige aannames respectievelijk een vermoeden dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode of dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft. De werkgevers hebben de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen; *en*

## Amendement 115

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 14 – alinea 1 – letter b

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) de werknemer heeft de mogelijkheid tijdig een klacht in te dienen bij de bevoegde instantie. Als de bevoegde instantie van oordeel is dat de klacht gerechtvaardigd is, beveelt zij de betrokken werkgever(s) de ontbrekende informatie te verstrekken. Als de werkgever de ontbrekende informatie niet binnen **15 dagen** na ontvangst van het bevel verstrekt, heeft de instantie de mogelijkheid een passende administratieve sanctie op te leggen, zelfs wanneer de arbeidsrelatie is geëindigd. De werkgevers hebben de mogelijkheid een bezwaarschrift in te dienen tegen het besluit tot oplegging van de sanctie. De lidstaten kunnen bestaande organen aanwijzen als bevoegde instanties.

*Amendement*

b) de werknemer heeft de mogelijkheid tijdig een klacht in te dienen bij de bevoegde instantie ***en binnen een redelijke termijn een adequaat antwoord te krijgen***. Als de bevoegde instantie van oordeel is dat de klacht gerechtvaardigd is, beveelt zij de betrokken werkgever(s) de ontbrekende informatie te verstrekken. Als de werkgever de ontbrekende informatie niet binnen ***de door de bevoegde instantie opgelegde termijn*** na ontvangst van het bevel verstrekt, heeft de instantie de mogelijkheid een passende administratieve sanctie op te leggen, zelfs wanneer de arbeidsrelatie is geëindigd. De werkgevers hebben de mogelijkheid een bezwaarschrift in te dienen tegen het besluit tot oplegging van de sanctie. De lidstaten kunnen bestaande organen aanwijzen als bevoegde instanties.

## Amendement 116

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 14 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***Artikel 14 bis***

### *Primaat van de feiten*

*De bepaling van het bestaan van een arbeidsrelatie wordt gebaseerd op de feiten ten aanzien van de daadwerkelijke uitvoering van werk en niet op grond van hoe de partijen de relatie beschrijven.*

#### **Amendement 117**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – alinea 1**

###### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op *een klacht tegen de werkgever of op een procedure om de rechten krachtens deze richtlijn te doen naleven*.

###### *Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om *alle* werknemers, *ongeacht de aard en de duur van de arbeidsrelatie*, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers *en vakbonden*, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op *het uitoefenen van een recht* krachtens deze richtlijn.

#### **Amendement 118**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 1**

###### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel *en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers* op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, te verbieden.

###### *Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, te verbieden. *Die maatregelen omvatten het recht op werkhervatting*.

#### **Amendement 119**

##### **Voorstel voor een richtlijn**

## Artikel 17 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen voor het ontslag of de soortgelijke maatregel. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk.

*Amendement*

2. Werknemers die, ***in voorkomend geval, na afronding van een proeftijd*** van mening zijn dat zij zijn ontslagen of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen voor het ontslag of de soortgelijke maatregel. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk. ***De lidstaten zorgen ervoor dat de termijn waarbinnen tegen het ontslag bezwaar kan worden aangetekend, wordt opgeschort totdat de werknemer een schriftelijke verklaring van de werkgever heeft ontvangen.***

## Amendement 120

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***6 bis. De lidstaten moeten de vakbonden toestaan representatieve vorderingen in te stellen die gericht zijn op de bescherming van de collectieve belangen van werknemers in verband met deze richtlijn en in overeenstemming met de bepalingen van Richtlijn 2009/22/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>1bis</sup>.***

---

***<sup>1bis</sup> Richtlijn 2009/22/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 april 2009 betreffende het doen staken van inbreuken in het raam van de bescherming van de consumentenbelangen (gecodificeerde versie), PB L 110 van 1.5.2009, blz. 30.***

## Amendement 121

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 6 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**6 ter. Indien de werkgever nalaat gegronde redenen op te geven voor het ontslag of een soortgelijke maatregel overeenkomstig lid 2, wordt aangenomen dat de werknemer werd ontslagen op grond van het feit dat hij of zij gebruik heeft gemaakt van de rechten van deze richtlijn. Wettelijke gevolgen van een ontslag of voorbereidingen hiervoor op grond van het feit dat de werknemer gebruik heeft gemaakt van de rechten van deze richtlijn, zijn ongeldig.**

## Amendement 122

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### **Artikel 17 bis**

**Bewijslast betreffende het bestaan van een arbeidsrelatie**

**De bewijslast betreffende het ontbreken van een arbeidsrelatie ligt bij de als werkgever identificeerbare natuurlijke of rechtspersoon.**

## Amendement 123

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze

richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij kunnen de vorm van een geldboete aannemen. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij kunnen de vorm van een geldboete aannemen. Ook kunnen zij het betalen van een *gepaste en evenredige* schadevergoeding omvatten.

## **Amendement 124**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 18 bis*

#### *Gelijke behandeling*

*De lidstaten zorgen ervoor dat:*

- a) het beginsel van gelijke beloning en arbeidsvoorwaarden van toepassing is op alle werknemers, ongeacht hun arbeidsstatus, ten opzichte van vergelijkbare werknemers in vaste dienst;*
- b) indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, de vergelijking wordt gemaakt op basis van de geldende collectieve overeenkomst of, indien geen collectieve overeenkomst van toepassing is, overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijk;*
- c) discriminatie ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning en arbeidsvoorwaarden wordt afgeschaft, ongeacht de arbeidsstatus.*

## **Amendement 125**

### **Voorstel voor een richtlijn**



## **Artikel 18 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

### **Artikel 18 ter**

#### ***Toegang tot sociale bescherming***

***De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers toegang hebben tot sociale bescherming door een verplichte formele dekking uit te breiden tot alle werknemers, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie.***

## **Amendement 126**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

### **Artikel 18 quater**

#### ***Gezondheid en veiligheid op het werk***

***De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers met variabele werkroosters en variabele referentiedagen/-uren toegang hebben tot veiligheids- en gezondheidsbescherming, preventiediensten en voorzieningen met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk, al naargelang de aard van hun werk.***

## **Amendement 127**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 19 – kopje**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

Gunstigere bepalingen

***Non-regressie en*** gunstigere bepalingen

## Amendement 128

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 19 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

1. Deze richtlijn *en de met het oog op de uitvoering ervan genomen maatregelen rechtvaardigen geenszins een beperking, ondermijning of aantasting van de rechten* van de werknemers in de lidstaten *en van het algemene beschermingsniveau dat hun in die lidstaat reeds door de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken wordt geboden, noch mogen zij voor dat doel worden gebruikt of aangehaald.*

## Amendement 129

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 20 – lid 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*1 bis. De lidstaten betrekken de sociale partners bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, en zorgen ervoor dat zij over de nodige middelen beschikken om deze betrokkenheid doeltreffend te maken.*

## Amendement 130

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 20 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Artikel 20 bis  
Inspecties en toezicht*

*De lidstaten zorgen ervoor dat er doeltreffende en passende inspecties worden verricht om de tenuitvoerlegging van deze richtlijn door nationale organen of sociale partners te monitoren en te handhaven. De lidstaten zorgen ervoor dat deze organen en de sociale partners over de middelen en een passende en specifieke opleiding voor de verrichting van dergelijke inspecties beschikken.*

*De Commissie bevordert de uitwisseling van relevante ambtenaren en opleidingen en vergemakkelijkt en bevordert initiatieven voor beste praktijken, waaronder initiatieven van sociale partners op het niveau van de Unie.*

## **Amendement 131**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 20 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Artikel 20 ter*

#### *Faciliteren van klachten*

*De lidstaten voorzien in doeltreffende mechanismen aan de hand waarvan werknemers in geval van inbreuken op hun rechten krachtens deze richtlijn klachten kunnen indienen, ofwel rechtstreeks bij de werkgever ofwel middels door de lidstaten aangewezen derden zoals vakbonden, andere verenigingen of een bevoegde instantie van de lidstaat, indien het nationale recht hierin voorziet.*

## **Amendement 132**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 21 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De rechten en verplichtingen krachtens deze richtlijn zijn van toepassing op bestaande arbeidsrelaties vanaf [entry into force date + 2 years]. Echter, de werkgevers verstrekken de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, en de artikelen 5 en 6 of vullen deze enkel aan op verzoek van een werknemer. De afwezigheid van een dergelijk verzoek kan niet tot gevolg hebben dat de werknemers van de minimumrechten van deze richtlijn worden uitgesloten.

*Amendement*

De rechten en verplichtingen krachtens deze richtlijn zijn van toepassing op bestaande arbeidsrelaties vanaf [entry into force date + 2 years]. Echter, de werkgevers verstrekken de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, en de artikelen 5 en 6 of vullen deze enkel aan op verzoek van een werknemer **of een vertegenwoordiger van de werknemer**. De afwezigheid van een dergelijk verzoek kan niet tot gevolg hebben dat de werknemers van de minimumrechten van deze richtlijn worden uitgesloten.

**Amendement 133**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 22 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Uiterlijk op [entry into force date + 8 years] onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine en **middelgrote ondernemingen**, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen.

*Amendement*

Uiterlijk op [entry into force date + 5 years] onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine, **middelgrote en micro-ondernemingen**, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen **en verbeteringen**.

## TOELICHTING

Het voorstel van de Europese Commissie is erop gericht de richtlijn schriftelijke verklaringen van 1991 (91/553/EEG) te vervangen door een nieuw instrument dat zorgt voor transparantie in verband met arbeidsomstandigheden voor alle werknemers en dat een reeks nieuwe materiële rechten vastlegt om de voorspelbaarheid en zekerheid van arbeidsomstandigheden te verbeteren, vooral voor mensen in niet-traditionele arbeidssituaties. Het voorstel bouwt voort op de conclusie van de Refit-evaluatie<sup>1</sup> van de richtlijn schriftelijke verklaringen die tekortkomingen in het toepassingsgebied en de doeltreffendheid van de richtlijn aan het licht heeft gebracht.

Overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) heeft de Commissie in april en september 2017 de twee fasen van de raadpleging van de Europese sociale partners opgestart. Tijdens de besprekingen tussen de sociale partners kon geen dialoog op gang worden gebracht met de bedoeling tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten over het onderwerp, te komen, zoals bedoeld in artikel 155 VWEU.

Aangezien het belangrijk is dat de Unie haar toezeggingen nakomt voor wat het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van EU-burgers betreft, heeft de Commissie dit voorstel op 21 december 2017 goedgekeurd<sup>2</sup>. Het is van cruciaal belang dat beide medewetgevers de uitdaging aangaan en zich ertoe verbinden vóór het einde van de zittingsperiode in 2019 overeenstemming te bereiken over deze belangrijke kwesties, teneinde aan de verwachtingen van de burgers te voldoen en een positieve bijdrage te leveren aan hun welvaart.

Deze richtlijn heeft volgens ons drie doelstellingen. In de eerste plaats voorziet de richtlijn in een concretere vormgeving van de in de interinstitutionele afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten erkende rechten, die op 17 november 2017 gezamenlijk is afgekondigd in Göteborg<sup>3</sup>. De richtlijn heeft met name tot doel bij te dragen tot de tenuitvoerlegging van meerdere in de pijler neergelegde beginselen, in het bijzonder beginsel 5 (veilige en flexibele werkgelegenheid) en beginsel 7 (informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag).

Deze richtlijn stelt een aantal universele minimumrechten voor EU-burgers en -werknemers vast in antwoord op de dringende vraag van het publiek en de wens om de burgers dichter bij de EU te brengen, door hen het gevoel te geven dat Europa belangrijk is voor hen én zij belangrijk zijn voor Europa. Het voorstel voorziet met name in een maximumduur voor de proeftijd van zes maanden (tenzij een langere periode gerechtvaardigd is), het recht om voor andere werkgevers te werken door zogenaamde exclusiviteits- en onverenigbaarheidsclausules te verbieden en het recht op een grotere voorspelbaarheid van de arbeidstijd voor werknemers met variabele werkuren.

Het spreekt voor zich dat er grenzen moeten worden gesteld aan deze universele minimumrechten, waarbij het aan de lidstaten wordt overgelaten om deze desgewenst te

---

<sup>1</sup> Refit-evaluatie van de richtlijn schriftelijke verklaringen (Richtlijn 91/533/EEG), SWD(2017) 205

<sup>2</sup> Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, COM(2017)797 - 2017/0355 (COD)

<sup>3</sup> Interinstitutionele afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten, PB C 428 van 13.12.2017, blz. 10-15

verbeteren. Ook moet duidelijk worden gemaakt dat de praktische tenuitvoerlegging van deze rechten alleen op het niveau van de afzonderlijke lidstaten kan plaatsvinden.

Het gaat er niet alleen om het subsidiariteitsbeginsel toe te passen, maar ook om een praktische, op decentralisatie gebaseerde aanpak te volgen, aangezien elke arbeidsmarkt in Europa het product is van eeuwenlange culturele ontwikkelingen, uiteenlopende productiemethoden, verschillende financiële omstandigheden en zelfs het heersende klimaat.

Een uniforme aanpak zou absurd zijn. De richtlijn zal daarom ten uitvoer worden gelegd aan de hand van de respectieve omzettingwetgeving van de lidstaten.

Voorts moet erop worden gewezen dat de rol van de sociale dialoog en collectieve overeenkomsten deel uitmaakt van het DNA van een sociaal Europa en er dus een grotere rol moet worden toegekend aan de sociale dialoog in al zijn vormen om deze minimumrechten te ontwikkelen, aan te vullen, te verbeteren, in de praktijk te brengen en te versterken op nationaal niveau.

Ten tweede draagt de richtlijn op deze manier in belangrijke mate bij aan de totstandkoming van een sociaal rechtskader waarin de vrije concurrentie en volledige mobiliteit van burgers, ook wel "gelijk speelveld" genoemd, kunnen worden ontwikkeld. Het vrije verkeer van werknemers en burgers is een elementair recht van EU-burgers en een onmisbaar instrument om de werkloosheid terug te dringen en economische en sociale convergentie tot stand te brengen.

Europa – of het nu een sociaal Europa blijft of niet – wil echter dat deze mobiliteit en vrije concurrentie tot stand komen met inachtneming van de basisrechten van werknemers, d.w.z. dezelfde minimumnormen voor iedereen. We kunnen de normen niet over de hele linie verhogen door mobiliteit en kostenconcurrentie te verhinderen, maar mogen niet toestaan dat concurrentie de overhand krijgt ten koste van sociale en arbeidsrechten die essentieel zijn voor werknemers. De soms zeer gedetailleerde regels die gelden in Europa zijn ingevoerd met het oog op een goede werking van de interne markt en de ontwikkeling van de vier fundamentele vrijheden van verkeer.

Nu is het tijd om de minimumregels inzake arbeidsverhoudingen en werknemersrechten uit te werken, en dat wordt in deze richtlijn gedaan – 27 jaar na de inwerkingtreding van de richtlijn schriftelijke verklaringen in 1991 – middels een actualisering en verduidelijking van de regels. De interne markt zal nooit voltooid of volledig geïntegreerd zijn zonder de volledige totstandbrenging en tenuitvoerlegging van het vrije verkeer van werknemers, of zonder gemeenschappelijke minimumregels inzake arbeidsvoorwaarden.

Ten slotte is het duidelijk dat het voorstel ook betrekking heeft op nieuwe vormen van werk, zowel vormen van werk die we al kennen als vormen van werk die zullen ontstaan naarmate de nieuwe technologieën zich razendsnel verder ontwikkelen. In dit verband is het voorstel een reactie op de recente resoluties waarin het Parlement de Commissie heeft verzocht de richtlijn te herzien om rekening te houden met nieuwe vormen van werk en voor elke werknemer een kernpakket rechten te garanderen, ongeacht het soort contract of arbeidsbetrekking<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Resolutie van het Europees Parlement van 19 januari 2017 over de Europese pijler van sociale rechten.  
Resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk

Het is duidelijk dat de EU elke vorm van uitbuiting en elk gebrek aan bescherming van werknemers in nieuwe, flexibelere, creatievere, aanpasbare enz. vormen van werk wil voorkomen, aangezien dit in strijd zou zijn met het Europees sociaal model. Zonder aan flexibiliteit (vaak een voordeel voor werknemers) of aanpassingsvermogen in te boeten, mogen deze nieuwe vormen van werk geen afbreuk doen aan het minimumrecht van werkzoekenden op informatie en transparantie. In het voorstel wordt gesuggereerd dat aan alle werknemers van de Unie geactualiseerde en gedetailleerde informatie over de arbeidsverhouding moet worden verstrekt.

Verder is het van belang steun uit te spreken voor de inspanningen van de Commissie om het personele toepassingsgebied van de richtlijn te verduidelijken door de invoering van de definitie van het begrip "werknemer" op basis van vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) teneinde de status van werknemer te bepalen. Het toepassingsgebied zal tevens worden uitgebreid door de mogelijkheden die de lidstaten hebben om werknemers in korte arbeidsverhoudingen of arbeidsverhoudingen op oproepbasis uit te sluiten, te beperken.

27.9.2018

## ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Rapporteur voor advies: Kostas Chrysogonos

### AMENDEMENTEN

De Commissie juridische zaken verzoekt de bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

#### Amendement 1

##### Voorstel voor een richtlijn

##### Overweging 1

###### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

###### *Amendement*

(1) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. ***De doelstellingen van deze richtlijn moeten volledig overeenstemmen met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het Europees Sociaal Handvest;***



## Amendement 2

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(2) Beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd, bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd, en dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen. Beginsel 5 van de pijler bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, dat een proeftijd een redelijke tijdsduur moet hebben en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd.

*Amendement*

(2) Beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd, bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd, ***dat zij het recht hebben de redenen voor hun ontslag te vernemen en een redelijke opzegtermijn te krijgen***, en dat zij recht hebben op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen. Beginsel 5 van de pijler bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten, dat een proeftijd een redelijke tijdsduur moet hebben en dat de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur moet worden bevorderd. ***Tegelijk moeten werkgevers hierbij over de nodige flexibiliteit kunnen beschikken om zich snel aan te passen aan eventuele economische veranderingen.***

## Amendement 3

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(3) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG van de Raad<sup>33</sup> hebben de arbeidsmarkten ingrijpende veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe vormen van werk. **Die hebben bijgedragen aan de groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt.** Nieuwe vormen van werk zijn vaak niet zo regelmatig en stabiel als traditionele arbeidsrelaties en leiden tot een geringere voorspelbaarheid voor de betrokken werknemers, waardoor zij onzekerheid creëren omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming. In die veranderende arbeidswereld is het dus steeds belangrijker voor werknemers om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden, en dat moet schriftelijk en **tijdig** gebeuren. Om de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk op een adequate manier op te vangen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen om de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt te bewaren.

---

<sup>33</sup> Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van

*Amendement*

(3) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG van de Raad<sup>33</sup> hebben de arbeidsmarkten ingrijpende veranderingen ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering, die hebben geleid tot het ontstaan van nieuwe vormen van werk, **maar ook als gevolg van maatregelen met een eenzijdige benadering van de arbeidsmarkt vanuit het oogpunt van het aanbod, die erop gericht zijn de arbeidsmarkten te liberaliseren en dereguleren en die de opkomst van nieuwe bedrijfsmodellen in de hand hebben gewerkt.** Nieuwe vormen van werk zijn vaak niet zo regelmatig en stabiel als traditionele arbeidsrelaties en leiden tot een geringere voorspelbaarheid voor de betrokken werknemers, waardoor zij onzekerheid creëren omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming **en onduidelijke en oneerlijke praktijken in de hand werken, met een ontregeling van de arbeidsmarkt als gevolg.** In die veranderende arbeidswereld is het dus steeds belangrijker voor werknemers **in gelijk welke sector** om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden, en dat moet schriftelijk en **zo snel mogelijk** gebeuren. Om de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk op een adequate manier op te vangen, moeten werknemers in de Unie ook een aantal nieuwe minimumrechten krijgen om de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en tegelijkertijd opwaartse convergentie te realiseren in alle lidstaten en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt te bewaren.

---

<sup>33</sup> Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van

14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

#### Amendement 4

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

#### Amendement 5

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(5) Daarom moeten op het niveau van de Unie ***minimumvereisten*** worden vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en in verband met de arbeidsvoorwaarden die gelden voor elke werknemer om voor alle werknemers in de Unie een ***passende*** mate van transparantie en voorspelbaarheid wat betreft hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen.

*Amendement*

(5) Daarom moeten op het niveau van de Unie ***minimumnormen*** worden vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en in verband met de arbeidsvoorwaarden die gelden voor elke werknemer, ***ongeacht zijn of haar arbeidsovereenkomst of -verhouding***, om voor alle werknemers in de Unie een ***identieke*** mate van transparantie, ***veiligheid*** en voorspelbaarheid wat betreft

hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen.

## Amendement 6

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(5 bis) De doelstelling van deze richtlijn - een zekerder en beter voorspelbaar arbeidsaanbod bevorderen en zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt, toegang tot innovatie en betere levens- en arbeidsomstandigheden - kan worden verwezenlijkt door de toegang van alle werknemers tot informatie over hun arbeidsvoorwaarden efficiënter te maken, voor betere arbeidsvoorwaarden te zorgen, in het bijzonder voor werknemers in nieuwe en atypische vormen van werk, de wetgeving efficiënter ten uitvoer te leggen en de transparantie op de arbeidsmarkt te vergroten. Hierbij moet bovendien worden vermeden buitensporige lasten op te leggen aan ondernemingen van gelijk welke grootte.*

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(7) Om de doeltreffendheid te waarborgen van de rechten waarin de wetgeving van de Unie voorziet, moet het personele toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG worden geactualiseerd. In zijn vaste rechtspraak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie criteria vastgesteld om de status van werknemer te bepalen<sup>34</sup>. Die criteria zijn geschikt voor het afbakenen van het personele toepassingsgebied van deze richtlijn. De

(7) Om de doeltreffendheid te waarborgen van de rechten waarin de wetgeving van de Unie voorziet **en ervoor te zorgen dat deze rechten zonder onderscheid worden nageleefd**, moet het personele toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG worden geactualiseerd. In zijn vaste rechtspraak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie criteria vastgesteld om de status van werknemer te bepalen<sup>34</sup>. Die criteria zijn geschikt voor het

definitie van werknemer in artikel 2, lid 1, **is op deze criteria gebaseerd**. Zij waarborgen een gelijkvormige uitvoering van het personele toepassingsgebied van de richtlijn en laten het tegelijkertijd aan nationale autoriteiten en rechterlijke instanties over deze definitie op specifieke situaties toe te passen. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria **zullen** huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerknemers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerknemers, stagiairs **en** jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn **vallen**.

---

<sup>34</sup> Arresten van 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, Zaak 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, Zaak C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, Zaak C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, Zaak C-413/13 en 17 november 2016, Ruhrlandklinik, Zaak C-216/15.

afbakenen van het personele toepassingsgebied van deze richtlijn. De definitie van werknemer in artikel 2, lid 1, **moet worden gebaseerd op de criteria die zijn ontwikkeld door zowel het Hof van Justitie als de IAO**. Zij waarborgen een gelijkvormige uitvoering van het personele toepassingsgebied van de richtlijn en laten het tegelijkertijd aan nationale autoriteiten en rechterlijke instanties over deze definitie op specifieke situaties toe te passen. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria **vallen** huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerknemers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerknemers, stagiairs, jongeren met een leercontract **en onderzoekers** binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn.

---

<sup>34</sup> Arresten van 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, Zaak 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, Zaak C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, Zaak C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, Zaak C-413/13 en 17 november 2016, Ruhrlandklinik, Zaak C-216/15.

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(7 bis) In overeenstemming met aanbeveling 198 van de IAO moet economische afhankelijkheid, als niet rechtstreeks kan worden vastgesteld of iemand "onder gezag" werkt, als belangrijkste aanvullend criterium worden beschouwd bij het bepalen of een persoon een werknemer is.***

## **Amendement 9**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 ter) In overeenstemming met Aanbeveling 198 van de IAO moet worden bepaald of er sprake is van een arbeidsrelatie aan de hand van factoren die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van werkzaamheden en niet op basis van de beschrijving van de relatie door de partijen.*

## **Amendement 10**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 quater) In overeenstemming met aanbeveling 198 van de IAO ontstaat automatisch een juridisch vermoeden van een arbeidsrelatie indien een of meer relevante indicatoren zich voordoen.*

## **Amendement 11**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8) Aangezien steeds meer werknemers zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van Richtlijn 91/533/EEG op basis van afwijkingen door de lidstaten uit hoofde van artikel 1 van die richtlijn, moeten die afwijkingen worden vervangen door een mogelijkheid voor de lidstaten om de bepalingen van de richtlijn niet toe te passen op een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of*

*Schrappen*

*minder in een referentieperiode van een maand. Die afwijking heeft geen invloed op de definitie van werknemer van artikel 2, lid 1.*

## **Amendement 12**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 9**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*(9) Door de onvoorspelbaarheid van oproepwerk zoals werk met nulurencontracten mag de afwijking van acht uur per maand niet worden gebruikt voor arbeidsrelaties waarin vóór de aanvang van het werk geen gewaarborgde hoeveelheid betaald werk is bepaald.*

*Amendement*

**Schrappen**

## **Amendement 13**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 10**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(10) Meerdere verschillende natuurlijke of rechtspersonen kunnen in de praktijk de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever uitvoeren. De lidstaten moeten de vrijheid behouden om preciezer te bepalen welke persoon of personen geheel of **gedeeltelijk** verantwoordelijk wordt/worden geacht voor de uitvoering van de verplichtingen krachtens deze richtlijn voor werkgevers, zolang aan alle verplichtingen wordt voldaan. De lidstaten moeten ook kunnen besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. **De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om specifieke regels vast te stellen om personen die handelen als werkgever van huishoudelijk personeel uit te sluiten van**

*Amendement*

(10) Meerdere verschillende natuurlijke of rechtspersonen kunnen in de praktijk de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever uitvoeren. De lidstaten moeten de vrijheid behouden om preciezer te bepalen welke persoon of personen geheel, **gedeeltelijk** of **gezamenlijk** verantwoordelijk wordt/worden geacht voor de uitvoering van de verplichtingen krachtens deze richtlijn voor werkgevers, zolang aan alle verplichtingen wordt voldaan. De lidstaten moeten ook kunnen besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. **Indien meerdere natuurlijke en rechtspersonen verantwoordelijk zijn** als werkgever, **zijn**

*de verplichtingen om een verzoek om een ander soort werk te overwegen en erop te antwoorden, om kosteloze opleiding te verstrekken en om mogelijkheden van verhaal in te stellen op basis van gunstige aannames in het geval van ontbrekende informatie in de schriftelijke verklaring.*

*zij allemaal hoofdelijk aansprakelijk.*

## Amendement 14

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) Richtlijn 91/533/EEG heeft een minimumlijst ingevoerd van essentiële elementen waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Het is nodig die *lijst* aan te passen om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk.

*Amendement*

(11) Richtlijn 91/533/EEG heeft een minimumlijst ingevoerd van essentiële elementen waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Het is nodig die *minimumlijst* aan te passen om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk. ***De lidstaten hebben het recht die minimumlijst in overeenstemming met hun nationale voorschriften uit te breiden.***

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(12) De informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>35</sup> en moet informatie omvatten over pauzes, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en de hoeveelheid betaalde vakantie.

*Amendement*

(12) De informatie over de arbeidstijd moet overeenstemmen met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>35</sup> en moet informatie omvatten over pauzes, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en de hoeveelheid betaalde vakantie, ***zodat de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt gegarandeerd.***

---

<sup>35</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees

---

<sup>35</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees



Parlement en de Raad van  
4 november 2003 betreffende een aantal  
aspecten van de organisatie van de  
arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003,  
blz. 9);

Parlement en de Raad van  
4 november 2003 betreffende een aantal  
aspecten van de organisatie van de  
arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003,  
blz. 9);

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

*Amendement*

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet ***onder andere, maar niet uitsluitend*** alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt ***en betalingen van overuren, bonussen en andere rechten, zoals ziektegeld, met vermelding van de berekeningsmethode***. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(14) Als het door de aard van het werk niet mogelijk is een vast werkrooster aan te geven, moeten de werknemers worden geïnformeerd over de manier waarop hun werkrooster zal worden bepaald, waaronder de tijden waarop zij kunnen

*Amendement*

*(Niet van toepassing op de Nederlandse versie)*

worden verzocht te werken en de minimale termijn waarbinnen zij vooraf moeten worden ingelicht.

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(14 bis) Bij de organisatie van de werktijd moet rekening worden gehouden met economische beginselen en productiviteit, maar ook met puur menselijke overwegingen, in die zin dat de werktijd geleidelijk moet worden afgebouwd zodat werknemers meer vrije tijd krijgen.**

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(15) De informatie over socialezekerheidsstelsels moet indien relevant het volgende omvatten: uitkeringen bij ziekte, moederschap en gelijkwaardig, ouderschap, vaderschap, invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en overlevingspensioen of gezinstoeslagen. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet **indien relevant** de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 98/49/EG van de Raad<sup>36</sup> en Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad<sup>37</sup>.

(15) De informatie over socialezekerheidsstelsels moet indien relevant **ten minste** het volgende omvatten: uitkeringen bij ziekte, moederschap en gelijkwaardig, ouderschap, vaderschap, invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en overlevingspensioen of gezinstoeslagen, **evenals alle andere risico's die worden gedekt door Verordening (EG) nr. 883/2004**. De informatie die de werkgever over socialezekerheidsbescherming verstrekt, moet de aanvullende pensioenregelingen omvatten in de zin van Richtlijn 98/49/EG van de Raad<sup>36</sup> en Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Richtlijn 98/49/EG van de Raad van

---

<sup>36</sup> Richtlijn 98/49/EG van de Raad van

29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46);

<sup>37</sup> Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 1);

29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46);

<sup>37</sup> Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 1);

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) Werknemers moeten het recht hebben bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk te worden geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Daarom moet de desbetreffende informatie **hen** ten laatste **op** de eerste dag van hun dienstverband **bereiken**.

*Amendement*

(16) Werknemers moeten het recht hebben **om van** bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk te worden geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Daarom moet de desbetreffende informatie **hun indien relevant** ten laatste **worden meegedeeld bij de ondertekening van hun arbeidscontract en voor** de eerste dag van hun dienstverband.

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke

*Amendement*

(17) Om de werkgevers te helpen de informatie tijdig te verstrekken, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat op nationaal niveau sjablonen beschikbaar zijn en relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke

rechtskader. Deze sjablonen *kunnen* op sectoraal of lokaal niveau door de nationale autoriteiten en de sociale partners *verder* worden *ontwikkeld*.

rechtskader. *De Commissie moet de lidstaten bij de opstelling van deze sjablonen bijstaan, om te vermijden dat de inhoud ervan van lidstaat tot lidstaat verschilt. De inhoud van deze sjablonen kan* op sectoraal of lokaal niveau door de nationale autoriteiten en de sociale partners *worden vastgelegd op voorwaarde dat hiermee geen overdreven bijkomende administratieve lasten worden gecreëerd*.

## Amendement 22

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(18) Werknemers die naar het buitenland worden gedetacheerd of gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen, zoals in het internationale wegvervoer, kan die informatie worden gebundeld voor verscheidene opdrachten voor het eerste vertrek en vervolgens worden aangepast in geval van veranderingen. Als de werknemers gedetacheerde werknemers zijn overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>38</sup>, dan moeten zij ook op de hoogte worden gesteld van de centrale nationale website die door de lidstaat van ontvangst is ontwikkeld, waar zij de relevante informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden die op hun situatie van toepassing zijn. ***Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn deze verplichtingen van toepassing als de periode van werk in het buitenland langer duurt dan vier opeenvolgende weken.***

---

<sup>38</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december

*Amendement*

(18) Werknemers die naar het buitenland worden gedetacheerd of gezonden moeten aanvullende informatie krijgen die specifiek is voor hun situatie. Voor opeenvolgende werkopdrachten in verscheidene lidstaten of derde landen, zoals in het internationale wegvervoer, kan die informatie worden gebundeld voor verscheidene opdrachten voor het eerste vertrek en vervolgens worden aangepast ***voor aanvang van de betreffende opdracht*** in geval van veranderingen. Als de werknemers gedetacheerde werknemers zijn overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad, dan moeten zij ook op de hoogte worden gesteld van de centrale nationale website die door de lidstaat van ontvangst is ontwikkeld, waar zij de relevante informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden die op hun situatie van toepassing zijn. ***Naar het buitenland gedetacheerde werknemers moeten op de hoogte worden gesteld in de officiële taal van het land waar hun oorspronkelijke arbeidsovereenkomst is ondertekend.***

---

<sup>38</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december

1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen begeleiden met advies en opleiding. ***Dergelijke perioden kunnen gepaard gaan met een beperkte bescherming tegen ontslag.*** Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Daarom moeten proeftijden een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten. Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd. ***Proeftijden mogen langer zijn dan zes maanden als dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk (zoals voor leidinggevende functies) en als het*** in het belang van de werknemer is, zoals in het geval van langdurige ziekte of in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vaste banen, met name voor jonge werknemers.

## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(20) De werkgevers mogen hun

RR\1167445NL.docx

*Amendement*

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen begeleiden met advies en opleiding. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Daarom moeten proeftijden een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten. Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd ***en daarom in geen geval mag worden verlengd. Proeftijden mogen alleen langer zijn dan drie maanden*** als dat in het belang van de werknemer is, zoals in het geval van langdurige ziekte of in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vaste banen, met name voor jonge werknemers.

(20) De werkgevers mogen hun

85/140

PE621.099v02-00

werknemers niet verbieden buiten hun werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken, binnen de grenzen die zijn vastgesteld in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>39</sup>. ***Onverenigbaarheidsclausules, opgevat als een beperking om te werken voor specifieke categorieën werkgevers, kunnen noodzakelijk zijn om objectieve redenen, zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het voorkomen van belangenconflicten.***

---

<sup>39</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9);

## **Amendement 25**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 22**

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## **Amendement 26**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 23**

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) Een ander essentieel onderdeel van de voorspelbaarheid van werk in arbeidsrelaties met variabele of voornamelijk door de werkgever bepaalde werkroosters is een redelijke minimale

werknemers niet verbieden buiten hun werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken, binnen de grenzen die zijn vastgesteld in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9);

#### *Amendement*

(22) Vóór het begin van de arbeidsrelatie moeten schriftelijk referentiedagen en -uren (tijdvakken waarin op verzoek van de werkgever kan worden gewerkt) worden vastgelegd.

#### *Amendement*

(23) Een ander essentieel onderdeel van de voorspelbaarheid van werk in arbeidsrelaties met variabele of voornamelijk door de werkgever bepaalde werkroosters is een redelijke minimale

termijn vooraf, namelijk de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de opdracht van start gaat. De lengte van de minimale termijn vooraf kan *variëren* naar gelang van de behoeften van de sector en waarborgt adequate bescherming van de werknemers. Deze bepaling doet geen afbreuk aan Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

termijn vooraf, namelijk de periode tussen het ogenblik waarop de werknemer wordt ingelicht over een nieuwe werkopdracht en het ogenblik waarop de opdracht van start gaat, **van 15 dagen**. De lengte van de minimale termijn vooraf kan **langer zijn** naar gelang van de behoeften van de sector en waarborgt adequate bescherming van de werknemers. Deze bepaling doet geen afbreuk aan Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

## Amendement 27

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 25

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(25) Als **werknemers** de mogelijkheid hebben voltijdse of vaste arbeidsovereenkomsten te bieden aan werknemers met atypisch werk, dan moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd. Werknemers moeten kunnen verzoeken om beter voorspelbare en zekerdere vormen van werk, indien beschikbaar, en moeten een **geschreven** antwoord van **de** werkgever **krijgen**, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en van de werknemer.

#### *Amendement*

(25) Als **werkgevers** de mogelijkheid hebben voltijdse of vaste arbeidsovereenkomsten te bieden aan werknemers met atypisch werk, dan moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd, **in overeenstemming met beginsel 5 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 in Göteborg is afgekondigd met als doel de overgang naar arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur te stimuleren**. Werknemers moeten kunnen verzoeken om beter voorspelbare en zekerdere vormen van werk, indien beschikbaar, en moeten een **naar behoren gemotiveerd schriftelijk** antwoord van **hun** werkgever **ontvangen**, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werkgever en van de

werknemer.

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 26

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) Als werkgevers bij wet of **collectieve overeenkomst** verplicht zijn hun werknemers van opleiding te voorzien voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkelijk wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon.

## Amendement 29

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(27) De sociale partners kunnen oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven **dan de minimumnormen van hoofdstuk III van** deze richtlijn. De lidstaten moeten daarom de mogelijkheid hebben de sociale partners toe te laten collectieve overeenkomsten af te sluiten die de bepalingen van dat hoofdstuk wijzigen, zolang het algemene niveau van bescherming van de werknemers **niet** wordt verlaagd.

*Amendement*

(26) Als werkgevers bij wet, **collectieve overeenkomst** of **interne regels** verplicht zijn hun werknemers van opleiding te voorzien voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkelijk **en zonder discriminatie** wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon. **De opleiding moet onder werktijd plaatsvinden.**

*Amendement*

(27) De sociale partners kunnen oordelen dat in specifieke sectoren of situaties andere bepalingen geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven **zolang deze volledig in overeenstemming zijn met** deze richtlijn, **die een grotere mate van bescherming biedt**. De lidstaten moeten daarom de mogelijkheid hebben de sociale partners toe te laten collectieve overeenkomsten af te sluiten die de bepalingen van dat hoofdstuk wijzigen, zolang het algemene niveau van **de niet-discriminatoire** bescherming van de werknemers **wordt verbeterd en in geen geval** wordt verlaagd.



## **Amendement 30**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(27 bis) In lidstaten met een hoge mate van organisatie, zowel tussen werknemers als tussen werkgevers, en waar de sociale partners in hun hoedanigheid als vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers de primaire verantwoordelijkheid hebben om de arbeidsomstandigheden op de arbeidsmarkt te reguleren, moeten de sociale partners volledige bevoegdheden hebben met betrekking tot de mogelijkheid om collectieve overeenkomsten te sluiten. Dergelijke afgesloten collectieve overeenkomsten die de arbeidsvoorwaarden reguleren en werknemers een algehele bescherming bieden, kunnen afwijken van de minimumrechten uit deze richtlijn zolang de doelstelling van deze richtlijn wel wordt geëerbiedigd.*

## **Amendement 31**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(27 ter) De lidstaten moeten garanderen dat alle vormen van discriminatie met betrekking tot alle aspecten van beloning en arbeidsvoorwaarden worden bestreden, ongeacht het type contract dat de werknemer heeft.*

## Amendement 32

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(28) Uit de raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten is gebleken dat de handhaving van het arbeidsrecht van de Unie moet worden versterkt om de doeltreffendheid ervan te waarborgen. De Refit-evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG<sup>41</sup> heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van de richtlijn kunnen verbeteren. Zij toonde aan dat mogelijkheden tot beroep die uitsluitend gebaseerd zijn op schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die ook voorzien in sancties (zoals forfaitaire bedragen of verlies van vergunningen) voor werkgevers die geen schriftelijke verklaringen verstrekken. Zij toonde ook aan dat werknemers zelden verhaal zoeken tijdens de arbeidsrelatie, wat het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring (namelijk ervoor zorgen dat werknemers op de hoogte worden gebracht van de belangrijkste elementen van hun arbeidsrelatie) voorbijschiet. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te voeren die het gebruik waarborgen van hetzij gunstige aannames als geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie, **hetzij** van een administratieve procedure waarbij de werkgever kan worden verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete krijgt opgelegd als hij dat niet doet. Die mogelijkheid tot beroep moet gebaseerd zijn op een procedure waarbij aan de werkgever wordt meegedeeld dat er informatie ontbreekt en dat hij 15 dagen heeft om de volledige en juiste informatie te verstrekken.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, blz. 26.

*Amendement*

(28) Uit de raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten is gebleken dat de handhaving van het arbeidsrecht van de Unie moet worden versterkt om de doeltreffendheid ervan te waarborgen. De Refit-evaluatie van Richtlijn 91/533/EEG<sup>41</sup> heeft bevestigd dat versterkte handhavingsmechanismen de doeltreffendheid van de richtlijn kunnen verbeteren. Zij toonde aan dat mogelijkheden tot beroep die uitsluitend gebaseerd zijn op schadevorderingen minder doeltreffend zijn dan systemen die ook voorzien in sancties (zoals forfaitaire bedragen of verlies van vergunningen) voor werkgevers die geen schriftelijke verklaringen verstrekken. Zij toonde ook aan dat werknemers zelden verhaal zoeken tijdens de arbeidsrelatie, wat het doel van de bepaling van de schriftelijke verklaring (namelijk ervoor zorgen dat werknemers op de hoogte worden gebracht van de belangrijkste elementen van hun arbeidsrelatie) voorbijschiet. Het is daarom noodzakelijk handhavingsbepalingen in te voeren die het gebruik waarborgen van hetzij gunstige aannames als geen informatie wordt gegeven over de arbeidsrelatie, **en** van een administratieve procedure waarbij de werkgever kan worden verzocht de ontbrekende informatie te verstrekken en een boete krijgt opgelegd als hij dat niet doet. Die mogelijkheid tot beroep moet gebaseerd zijn op een procedure waarbij aan de werkgever wordt meegedeeld dat er informatie ontbreekt en dat hij 15 dagen heeft om de volledige en juiste informatie te verstrekken.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, blz. 26.

## Amendement 33

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 29

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(29) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG is een uitgebreid systeem van handhavingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie vastgesteld, met name op het gebied van non-discriminatie en gelijke kansen. ***Elementen daarvan moeten*** worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat werknemers toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal, waarbij een passende schadevergoeding is inbegrepen.

*Amendement*

(29) Sinds de vaststelling van Richtlijn 91/533/EEG is een uitgebreid systeem van handhavingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie vastgesteld, met name op het gebied van non-discriminatie en gelijke kansen. ***Dit systeem moet volledig*** worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat werknemers, ***zoals omschreven in artikel 2 van deze richtlijn***, toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal, waarbij een passende schadevergoeding is inbegrepen. ***Dit weerspiegelt beginsel 7 van de Europese pijler van sociale rechten. Er moet ook dringend worden overwogen deze handhavingsbepalingen uit te breiden naar alle terreinen die samenhangen met arbeidsomstandigheden.***

## Amendement 34

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 33 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(33 bis) Aangezien een daadwerkelijke handhaving van de regelgeving van de Europese Unie van belang is voor de inwoners van de Unie, is er een solide en efficiënt systeem nodig om ervoor te zorgen dat de lidstaten de EU-wetgeving ten volle toepassen, ten uitvoer leggen en handhaven, en om voor gepaste mogelijkheden tot verhaal te zorgen. Vooral in het geval van collectieve ontslagen moeten de werknemers van een dergelijk systeem kunnen profiteren.***

*Daarom moeten de lidstaten de vakbonden toestaan representatieve vorderingen in te stellen die erop gericht zijn de collectieve belangen van werknemers te beschermen.*

#### **Amendement 35**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 33 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(33 ter) De last om te bewijzen dat er geen sprake is geweest van een arbeidsrelatie, ligt bij de natuurlijke of rechtspersoon die op basis van de doorslaggevende feiten als werkgever wordt aangemerkt.*

#### **Amendement 36**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 33 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(33 quater) Personen die inbreuken op de rechten uit hoofde van deze richtlijn melden, moeten ten volle worden beschermd door de bestaande en toekomstige Europese voorschriften betreffende de bescherming van klokkenluiders.*

#### **Amendement 37**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 36 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(36 bis) De structurering van werk moet gebeuren in overeenstemming met de individuele en collectieve economische doelen ervan, maar ook op zodanige wijze*

*het werk de werknemers als mens  
voldoening geeft.*

#### **Amendement 38**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 36 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(36 ter)        Hiertoe krijgt werk een  
persoonlijke en individuele evenals een  
collectieve en sociale dimensie.*

#### **Amendement 39**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 37**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

*Schrappen*

#### **Amendement 40**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 38**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(38) De lidstaten **kunnen** de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk*

*(38) De lidstaten **moeten** de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk*

verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie.

## Amendement 43

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 3

PE621.099v02-00

94/140

RR\1167445NL.docx

verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

*Amendement*

1. Het doel van deze richtlijn is de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door **de zekerheid, transparantie, duidelijkheid** en **voorspelbaarheid van alsook de kennis omtrent** werkgelegenheid te **vergroten** en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt **en voor een efficiënte en niet-discriminatoire toepassing van de wet.**

*Amendement*

2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie. **Deze minimumrechten zijn van toepassing op elke persoon die de facto een werknemer is in een overheids- of privésector in de Europese Unie, ongeacht zijn of haar officiële status en ongeacht het bestaan van een schriftelijke arbeidsovereenkomst.**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**3.** *De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van deze richtlijn niet toe te passen op werknemers met een arbeidsrelatie van in totaal acht uur of minder in een referentieperiode van één maand. De gewerkte tijd bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om te komen tot het totaal van acht uur.*

**Schrappen**

#### **Amendement 44**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 4**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

**Schrappen**

#### **Amendement 45**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 5**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**5.** De lidstaten kunnen bepalen welke personen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen voor werkgevers, mits aan al deze verplichtingen wordt voldaan. Zij mogen ook besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG onverlet.

**5.** De lidstaten kunnen bepalen welke personen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen voor werkgevers, mits aan al deze verplichtingen wordt voldaan. Zij mogen ook besluiten dat deze verplichtingen geheel of gedeeltelijk worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG onverlet. ***Wanneer een of meer natuurlijke of rechtspersonen direct of indirect partij zijn bij een arbeidsrelatie***

*met een werknemer, zijn zij volledig en op passende wijze hoofdelijk aansprakelijk voor krachtens deze richtlijn vastgestelde verplichtingen.*

#### **Amendement 46**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

**6.** *De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 10 en 11 en artikel 14, onder a), niet toe te passen op natuurlijke personen die deel uitmaken van een huishouden en die werken in dat huishouden.*

*Amendement*

**Schrappen**

#### **Amendement 47**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 7**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

**7.** *Hoofdstuk II van deze richtlijn is van toepassing op zeevarenden en vissers zonder afbreuk te doen aan respectievelijk Richtlijn 2009/13/EG van de Raad en Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad.*

*Amendement*

**7.** *Deze richtlijn is van toepassing op zeevarenden en zeevissers, rekening houdend met de specifieke situatie van de sector, zonder afbreuk te doen aan Richtlijn 2009/13/EG van de Raad en Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad **noch andere relevante bepalingen van de EU die zeevarenden en vissers een hoger niveau van bescherming toekennen.***

#### **Amendement 48**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – lid 1 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) "werknemer": een natuurlijke persoon die **gedurende een bepaalde periode** tegen beloning prestaties verricht

*Amendement*

a) "werknemer": een natuurlijke persoon die tegen beloning prestaties verricht voor en onder gezag van een



voor en onder gezag van een *ander*;

*werkgever*;

#### **Amendement 49**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – lid 1 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) "werkgever": een of meer natuurlijke of rechtspersoon/personen die direct of onrechtstreeks partij is/zijn bij een arbeidsrelatie met *een* werknemer;

*Amendement*

b) "werkgever": een of meer natuurlijke of rechtspersoon/personen die *al dan niet virtueel gebruikmaakt/gebruikmaken van de diensten van een of meer werknemers en die* direct of onrechtstreeks partij is/zijn bij een arbeidsrelatie met *ten minste één* werknemer;

#### **Amendement 50**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – lid 1 – letter e**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

e) "referentiedagen en -uren": tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt *op verzoek van de werkgever*.

*Amendement*

e) "referentiedagen en -uren": *werkroosters, ploegendiensten en om het even welke* tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt;

#### **Amendement 51**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – lid 1 – letter e bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*e bis) "proefperiode": een bepaalde, vooraf overeengekomen periode bij het begin van de arbeidsrelatie waarin een werknemer wordt begeleid en zijn of haar prestaties nauwlettend worden gevolgd met als doel zijn of haar capaciteiten te beoordelen, waarbij van tevoren duidelijke prestatiedoelstellingen zijn vastgelegd, en tijdens dewelke de*

*arbeidsrelatie op om het even welk oogenblik kan worden beëindigd.*

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie.

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie ***en dat de werknemers het recht hebben deze informatie op te vragen.***

## Amendement 53

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat:

*Amendement*

2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat ***ten minste het volgende:***

## Amendement 54

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

*Amendement*

a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie, ***inclusief ten minste hun volledige naam, adres en indien toepasselijk wettelijke vertegenwoordiger;***

## Amendement 55

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter e

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan;

*Amendement*

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan, ***de naam van de inlenende onderneming in geval van tijdelijke uitzendkrachten, alsmede de loonschalen van de inlenende onderneming, teneinde voor gelijke beloning te zorgen;***

**Amendement 56**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – lid 2 – letter g**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

g) recht op opleiding door de werkgever;

*Amendement*

g) recht op opleiding door de werkgever ***indien deze hiertoe bij wet verplicht is, uit hoofde van collectieve overeenkomsten of in overeenstemming met het algemene opleidingsbeleid van de werkgever;***

**Amendement 57**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – lid 2 – letter i**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

i) de procedure, met inbegrip van de duur van de opzegtermijn, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijn op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijn wordt vastgesteld, ***evenals de vereisten voor kennisgeving van de opzegging en de termijnen waarbinnen men aanspraken kan doen gelden, zoals uiterste termijnen voor het in beroep gaan tegen ontslag of voor het eisen van***

*schadevergoeding voor  
ongevallen/verwondingen op het werk en  
voor gelijk welke schending van de  
arbeidsrechten;*

## **Amendement 58**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter j**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

j) het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

*Amendement*

j) het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, ***waarbij beloning voor overwerk, bonussen en andere rechten op vergoedingen zoals ziektegeld, en het bedrag van de door de werkgever betaalde socialezekerheidspremie afzonderlijk worden vermeld***, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

## **Amendement 59**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter l – sub ii bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***ii bis) de voorwaarden en het niveau van financiële compensatie bij annulering van het werk door de werkgever;***

## **Amendement 60**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter m**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

m) collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer; indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of

*Amendement*

m) collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer ***evenals in de collectieve overeenkomsten vastgestelde termijnen voor het instellen van vorderingen uit hoofde van deze***

instellingen, de vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn;

**overeenkomsten**; indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, de vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn **en eventuele geldigheidstermijnen**;

## **Amendement 61**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 3 – lid 2 – letter n bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**n bis) de termijnen voor het instellen van vorderingen tegen de werkgever.**

## **Amendement 62**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 3 – lid 2 – letter n ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**n ter) de voordelen in natura die de werkgever de werknemer biedt;**

## **Amendement 63**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 3 – lid 2 – letter n quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**n quater) de indeling in een algemeen loonstelsel;**

## **Amendement 64**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 3 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Informatie over de in lid 2, onder f) tot en met k) en n), bedoelde gegevens **kan waar nodig worden verstrekt door vermelding van** de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

**Amendement 65**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 3 – lid 3 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

**Amendement 66**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 4 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De informatie over de in artikel 3, lid 2, bedoelde gegevens wordt ten laatste **op** de eerste dag van de arbeidsrelatie aan de individuele werknemer verstrekt in de vorm van een document. Dat document kan worden **verstrekt en verstuurd langs elektronische weg mits het gemakkelijk toegankelijk is voor** de werknemer **en kan worden opgeslagen en afgedrukt**.

*Amendement*

3. Informatie over de in lid 2, onder f) tot en met k) en n), bedoelde gegevens **wordt vergezeld van een verwijzing naar** de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

*Amendement*

**3 bis. De in artikel 3, lid 2, bedoelde informatie mag niet worden opgevat als verklaring van aanvaarding door de werknemer.**

*Amendement*

1. De informatie over de in artikel 3, lid 2, bedoelde gegevens wordt **zo snel mogelijk, waar toepasselijk op het ogenblik van de ondertekening van het arbeidscontract, en** ten laatste **vóór** de eerste dag van de arbeidsrelatie aan de individuele werknemer verstrekt in de vorm van een **papieren** document. **Op verzoek van de werknemer wordt** dat document **met ontvangstbevestiging langs elektronische weg verstrekt en verstuurd, in een formaat dat** kan worden opgeslagen en afgedrukt. **Deze informatie vormt een kennisgeving vanwege de werkgever van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden.** De werknemer **moet ten minste één week voor zijn indiensttreding een schriftelijke**

*verklaring van aanvaarding van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden voorleggen.*

## **Amendement 67**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*1 bis. Het document wordt tegelijkertijd aan de vertegenwoordiger van de werknemer en de voor sociale bescherming verantwoordelijke autoriteiten verstrekt.*

## **Amendement 68**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. De lidstaten ontwikkelen sjablonen en modellen voor het in lid 1 bedoelde document en stellen deze ter beschikking van werknemers en werkgevers, onder meer op een centrale officiële nationale website en via andere geschikte kanalen.

2. De lidstaten ontwikkelen *na overleg met belanghebbenden en sociale partners* sjablonen en modellen voor het in lid 1 bedoelde document en stellen deze ter beschikking van werknemers en werkgevers, onder meer op een centrale officiële nationale website en via andere geschikte kanalen. *De Commissie moet de lidstaten bij de opstelling van deze sjablonen bijstaan, om te vermijden dat de inhoud ervan van lidstaat tot lidstaat verschilt.*

Amendement 69

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de voor het toepasselijke rechtskader

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de voor het toepasselijke rechtskader

geldende collectieve overeenkomsten die door de werkgevers moet worden meegedeeld, algemeen en gratis beschikbaar wordt gesteld op een **duidelijke, transparante, alomvattende en gemakkelijk toegankelijke** manier, op afstand en langs elektronische weg, waaronder via bestaande webportalen voor EU-burgers en bedrijven.

geldende, **algemeen bindende en universeel toepasselijk** collectieve overeenkomsten die door de werkgevers moet worden meegedeeld, algemeen en gratis beschikbaar wordt gesteld op een gemakkelijk toegankelijke manier, op afstand en langs elektronische weg, waaronder via bestaande webportalen voor EU-burgers en bedrijven.

## Amendement 70

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 3, lid 2, en de aanvullende informatie van artikel 6 voor naar het buitenland gedetacheerde of gezonden werknemers zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer wordt **verstrekt** in de vorm van een document en uiterlijk op de dag waarop de verklaring van kracht wordt.

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 3, lid 2, en de aanvullende informatie van artikel 6 voor naar het buitenland gedetacheerde of gezonden werknemers zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer wordt **overhandigd** in de vorm van een **papieren** document en uiterlijk op de dag waarop de verklaring van kracht wordt. **Op verzoek van de werknemer moet het document met ontvangstbevestiging langs elektronische weg worden verstrekt en verstuurd, conform de bepalingen van artikel 4, lid 1.**

## Amendement 71

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die moeten werken in een andere lidstaat of derde land dan de lidstaat waar zij gewoonlijk werken, vóór hun vertrek het document als bedoeld in artikel 4, lid 1, ontvangen en dat dit document ten minste de volgende

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die moeten werken in een andere lidstaat of derde land dan de lidstaat waar zij gewoonlijk werken, **binnen een redelijke termijn** vóór hun vertrek het document als bedoeld in artikel 4, lid 1, ontvangen en dat dit document ten minste



aanvullende gegevens bevat:

de volgende aanvullende gegevens bevat:

## Amendement 72

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) *het* land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de duur ervan;

*Amendement*

a) *de precieze plaats of plaatsen van tewerkstelling in het* land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de duur ervan, *alsook regelingen voor de eventuele verlenging of verkorting van de werkperiode;*

## Amendement 73

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter b bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*b bis) de werkuren, de regels betreffende feestdagen en belasting- en veiligheidsregelingen in het land waar het werk moet worden verricht;*

## Amendement 74

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter b ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*b ter) de naam van de directe leidinggevende in de locatie of locaties waar het werk in het buitenland wordt verricht en tegenover wie de werknemer verantwoording aflegt;*

## Amendement 75

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter d bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***d bis) eventuele wijzigingen in belasting- en socialezekerheidsregelingen voor de periode waarin het werk in het buitenland wordt verricht;***

## **Amendement 76**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1 – letter d ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***d ter) eventuele regelingen voor de mogelijke verlenging of verkorting van de werkperiode;***

## **Amendement 77**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – inleidende formule**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. Indien de werknemer die naar het buitenland wordt gezonden een gedetacheerd werknemer is op wie Richtlijn 96/71/EG van toepassing is, dan zorgen de lidstaten ervoor dat hij of zij bovendien in kennis wordt gesteld **van**:

2. Indien de werknemer die naar het buitenland wordt gezonden een gedetacheerd werknemer is op wie Richtlijn 96/71/EG van toepassing is, dan zorgen de lidstaten ervoor dat hij of zij bovendien **conform de bepalingen van artikel 4, lid 1**, in kennis wordt gesteld:

## **Amendement 78**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

a) **het** loon waarop de werknemer recht heeft in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving van de ontvangende lidstaat;

a) **de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig artikel 3, lid 1, van Richtlijn 96/71/EG, met inbegrip van het** loon waarop de werknemer recht heeft in overeenstemming met de toepasselijke

## Amendement 79

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. De informatie over de in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens **mag in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing** naar de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

*Amendement*

3. De informatie over de in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens **moet op schriftelijk worden verstrekt, ondubbelzinnig verwijzen** naar de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden, **en ter beschikking worden gesteld of worden vertaald in een voor de gedetacheerde werknemers begrijpelijke taal.**

## Amendement 80

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. **Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt.**

*Amendement*

**Schrappen**

## Amendement 81

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt, die periode niet meer bedraagt dan zes maanden, **met inbegrip van een**

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt, die periode niet meer bedraagt dan

*eventuele verlenging.*

*drie maanden.*

## **Amendement 82**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De lidstaten kunnen voorzien in een langere proeftijd wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk of wanneer dat in het belang van de werknemer is.

*Amendement*

2. De lidstaten kunnen voorzien in een langere proeftijd, **van ten hoogste zes maanden**, wanneer dat **naar behoren** gerechtvaardigd is door de aard van het werk, **de voor het werk benodigde vaardigheden of de arbeidsvoorwaarden**, of wanneer dat in het belang van de werknemer is.

## **Amendement 83**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**2 bis. Een proeftijd staat de opbouw van rechten niet in de weg.**

## **Amendement 84**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – kopje**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**Meerdere banen**

**Banen bij andere werkgevers**

## **Amendement 85**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. De **werkgevers** mogen wel

2. De **lidstaten** mogen wel

voorwaarden van onverenigbaarheid vastleggen wanneer dergelijke beperkingen worden gerechtvaardigd door gegronde redenen zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het vermijden van belangenconflicten.

voorwaarden van onverenigbaarheid vastleggen wanneer dergelijke beperkingen worden gerechtvaardigd door gegronde redenen zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het vermijden van belangenconflicten. ***Werkgevers hebben niet het recht om unilateraal voorwaarden van onverenigbaarheid vast te leggen.***

## Amendement 86

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat ***wanneer*** het ***werkrooster*** van ***een werknemer geheel of grotendeels variabel is en volledig of grotendeels door de werkgever wordt bepaald, de werknemer enkel door de werkgever mag worden verplicht te werken:***

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat ***een werkgever*** het ***patroon*** van ***normale werkuren alleen kan wijzigen indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:***

## Amendement 87

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) ***als het werk wordt verricht binnen de vooraf bepaalde referentiedagen en -uren, die bij het begin van de arbeidsrelatie schriftelijk zijn vastgelegd overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), i), en***

*Amendement*

a) ***als de wijziging wordt gerechtvaardigd door objectieve redenen ten aanzien van het soort werk;***

## Amendement 88

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1 – letter b

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) ***als de werknemer met een redelijke***

*Amendement*

b) ***als de werknemer ten minste twee***

*termijn vooraf door zijn of haar werkgever in kennis wordt gesteld van een taak overeenkomstig artikel 3, lid 2, onder l), ii).*

*weken op voorhand in kennis wordt gesteld van het patroon van de normale werkuren voor de respectieve week, behalve in noodgevallen;*

#### **Amendement 89**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 9 – alinea 1 – letter b bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*b bis) als de wijziging niet indruist tegen de rechtmatige belangen van de werknemer;*

#### **Amendement 90**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 9 – alinea 1 – letter b ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*b ter) als de wijziging niet indruist tegen andere overeenkomsten;*

#### **Amendement 91**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 9 – alinea 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*De lidstaten zorgen ervoor dat voor elke arbeidsrelatie de lengte en het patroon van de normale werktijd duidelijk worden bepaald. Werkgevers betalen een toeslag voor overuren.*

#### **Amendement 92**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 10 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kunnen **verzoeken om** een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar.

*Amendement*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kunnen **overgaan op** een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar. ***De gewerkte arbeidstijd bij dezelfde onderneming, groep of entiteit of natuurlijke of rechtspersoon wordt samengeteld om te komen tot die periode van zes maanden.***

**Amendement 93**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 10 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De werkgever geeft binnen een maand na **het verzoek** schriftelijk antwoord. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro-ondernemingen mogen de lidstaten voorzien in een verlenging van die termijn **tot** maximaal **drie maanden en een mondeling** antwoord op **opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer als de rechtvaardiging voor het antwoord met betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.**

*Amendement*

2. De werkgever **neemt de omvorming werkelijk in overweging en** geeft binnen een maand na **de aanvraag een naar behoren gemotiveerd** schriftelijk antwoord. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, mogen de lidstaten voorzien in een verlenging van die termijn **met** maximaal **nog een maand. Als er binnen een maand geen** antwoord komt op **de aanvraag tot omvorming, wordt die omvorming geacht in werking te zijn getreden op de eerste dag na die termijn. Wordt de aanvraag afgewezen, dan moet de onderbouwing daarvan op haar juistheid kunnen worden beoordeeld.**

**Amendement 94**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 10 – lid 2 bis (nieuw)**

***2 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie met een uitzendbureau die zijn toegewezen aan dezelfde inlenende onderneming om tijdelijk gedurende ten minste zes maanden onder haar toezicht en leiding te werken, in dienst worden genomen als deel van het vaste personeelsbestand van de inlenende onderneming.***

## **Amendement 95**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht, nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers van opleiding te voorzien om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers.

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht, nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers van ***gelijk welke*** opleiding ***of scholing*** te voorzien om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding ***of scholing*** kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers.

## **Amendement 96**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

***De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers het recht hebben op een minimale opleidingsduur binnen werktijd gelijk aan ten minste de duur van één normale werkweek per jaar.***



## **Amendement 97**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***Werknemers blijven hun bezoldiging ontvangen, alsof zij aan het werk zouden zijn.***

## **Amendement 98**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***De opleiding vindt indien mogelijk plaats tijdens de normale werkuren. De aan opleiding bestede tijd wordt in elk geval als arbeidstijd beschouwd.***

## **Amendement 99**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1 quinquies (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers het recht hebben op betaald educatief verlof.***

## **Amendement 100**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***Artikel 11 bis***

***Gelijke behandeling***

***De lidstaten zorgen ervoor dat de beginselen van gelijke beloning en gelijke***

*arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op alle werknemers, ongeacht hun arbeidsstatus, en zien in dit verband toe op de uitbanning van elke vorm van discriminatie.*

## Amendement 101

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationaal recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten te sluiten, die de algemene bescherming van werknemers respecteren en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van die bedoeld in de artikelen 7 tot en met 11.

*Amendement*

De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationaal recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten te sluiten, die de algemene bescherming van werknemers **ten volle** respecteren en **garanderen dat de in deze richtlijn vastgelegde minimumnormen worden geëerbiedigd**, en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van **maar niet inferieur mogen zijn aan** die bedoeld in de artikelen 7 tot en met 11.

## Amendement 102

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 13 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

**De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat** bepalingen die in strijd zijn met deze richtlijn in individuele of collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en andere afspraken, nietig **worden verklaard of** worden gewijzigd om ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze richtlijn.

*Amendement*

Bepalingen die in strijd zijn met deze richtlijn **en minder gunstig voor de werknemer** in individuele of collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en andere afspraken **zijn** nietig **en moeten** worden gewijzigd om ze **ten minste** in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze richtlijn.

## Amendement 103

### Voorstel voor een richtlijn

#### Artikel 14 – alinea 1 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, artikel 5 of artikel 6 heeft ontvangen **en de werkgever dat verzuim niet binnen 15 dagen na de kennisgeving ervan heeft rechtgezet, een van** de volgende systemen **wordt** toegepast:

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, artikel 5 of artikel 6 heeft ontvangen, de volgende systemen **worden** toegepast:

## Amendement 104

### Voorstel voor een richtlijn

#### Artikel 14 – alinea 1 – letter a

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) de werknemer geniet gunstige aannames die door de lidstaat worden gedefinieerd. Indien de verstrekte informatie niet de gegevens als bedoeld in artikel 3, lid 2, onder e), f), k) of l), omvat, **bevatten** de gunstige aannames respectievelijk een vermoeden dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode **of** dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft. De werkgevers hebben de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen; **of**

*Amendement*

a) de werknemer geniet gunstige aannames die door de lidstaat **moeten** worden gedefinieerd. Indien de verstrekte informatie niet de gegevens als bedoeld in artikel 3, lid 2, onder e), f), k) of l), omvat, **geldende door de werknemer meegedeelde gunstige aannames als overeengekomen en bevatten deze** gunstige aannames respectievelijk een vermoeden dat de werknemer een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd heeft, dat er geen sprake is van een proefperiode **en** dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft. De werkgevers hebben de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen; **alsmede**

## Amendement 105

### Voorstel voor een richtlijn

#### Artikel 14 – alinea 1 – letter b

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) de werknemer heeft de

*Amendement*

b) de werknemer heeft de

mogelijkheid tijdig een klacht in te dienen bij de bevoegde instantie. Als de bevoegde instantie van oordeel is dat de klacht gerechtvaardigd is, beveelt zij de betrokken werkgever(s) de ontbrekende informatie te verstrekken. Als de werkgever de ontbrekende informatie niet binnen 15 dagen na ontvangst van het bevel verstrekt, heeft de instantie de mogelijkheid een passende **administratieve** sanctie op te leggen, zelfs wanneer de arbeidsrelatie is geëindigd. De werkgevers hebben de mogelijkheid **een bezwaarschrift** in te **dienen** tegen het besluit tot oplegging van de sanctie. De lidstaten kunnen bestaande organen aanwijzen als bevoegde instanties.

mogelijkheid tijdig een klacht in te dienen bij de bevoegde instantie. Als de bevoegde instantie van oordeel is dat de klacht gerechtvaardigd is, beveelt zij de betrokken werkgever(s) de ontbrekende informatie te verstrekken. Als de werkgever de ontbrekende informatie niet binnen 15 dagen na ontvangst van het bevel verstrekt, heeft de instantie de mogelijkheid een passende, **vooraf vastgelegde, verplichte en afschrikkende** sanctie op te leggen, zelfs wanneer de arbeidsrelatie is geëindigd. De werkgevers hebben de mogelijkheid in **beroep te gaan** tegen het besluit tot oplegging van de sanctie. De lidstaten kunnen bestaande organen aanwijzen als bevoegde instanties.

## Amendement 106

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 14 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 14 bis*

#### *Primaat van de feiten*

***De bepaling van het bestaan van een arbeidsrelatie wordt gebaseerd op de feiten ten aanzien van de daadwerkelijke uitvoering van werk en niet op grond van hoe de partijen de relatie beschrijven.***

## Amendement 107

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen **de** nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht tegen de

*Amendement*

De lidstaten nemen **alle** nodige maatregelen, **inclusief vooraf vastgestelde, verplichte en afschrikkende sancties**, om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers **of vakbonden, ongeacht hun wettelijke of**

werkgever of op een procedure om *de* rechten *krachtens deze richtlijn* te doen naleven.

*officiële status* te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht tegen de werkgever of op een procedure om *deze* rechten *van de werknemers* te doen naleven.

## Amendement 108

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – alinea 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Personen die inbreuken op de rechten uit hoofde van deze richtlijn melden, zijn ten volle beschermd door de Europese wetgeving betreffende de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.*

## Amendement 109

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, te verbieden.

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van *of andere nadelen voor of minder gunstige behandelingen van* werknemers op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, te verbieden *en niet rechtsgeldig te verklaren. Werkgevers moeten afdoende informatie verstrekken over de redenen voor ontslag. Indien zij dit niet doen, wordt het ontslag als niet rechtsgeldig beschouwd. De nodige maatregelen omvatten ook het recht op werkhervatting en vergoeding.*

## Amendement 110

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen voor het ontslag of de soortgelijke maatregel. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk.

*Amendement*

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten krachtens deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen voor het ontslag of de soortgelijke maatregel. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk. ***De lidstaten zorgen ervoor dat de termijn waarbinnen tegen het ontslag bezwaar kan worden aangetekend, wordt opgeschort zolang de werknemer geen schriftelijke verklaring van de werkgever heeft ontvangen.***

## Amendement 111

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 2 bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat hun ontslag of soortgelijke maatregel het gevolg was van in lid 1 bedoelde redenen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere redenen.

*Amendement*

3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 2 bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat hun ontslag of soortgelijke maatregel het gevolg was van in lid 1 bedoelde redenen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere redenen. ***Het ontslag wordt niet van kracht voordat de kwestie is opgehelderd.***

## Amendement 112

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**6 bis.** *De lidstaten moeten de vakbonden toestaan representatieve vorderingen in te stellen die gericht zijn op de bescherming van de collectieve belangen van werknemers in verband met deze richtlijn en in overeenstemming met de bepalingen van richtlijn 2009/22/EG<sup>1</sup> bis.*

---

*<sup>1</sup>bis in te trekken door 2018/0089(COD); Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende representatieve vorderingen ter bescherming van de collectieve belangen van consumenten.*

### **Amendement 113**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**6 ter.** *Indien de werkgever nalaat gegronde redenen op te geven voor het ontslag of een soortgelijke maatregel overeenkomstig artikel 17, lid 2, wordt aangenomen dat de werknemer werd ontslagen op grond van het feit dat hij/zij gebruik heeft gemaakt van de rechten van deze richtlijn.*

### **Amendement 114**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### **Artikel 17 bis**

**Bewijslast betreffende het bestaan van een arbeidsrelatie**

**De bewijslast betreffende het ontbreken**

*van een arbeidsrelatie ligt bij de als werkgever identificeerbare natuurlijke of rechtspersoon.*

## Amendement 115

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij *kunnen* de vorm van een geldboete *aannemen*. *Ook kunnen zij* het betalen van een *schadevergoeding omvatten*.

*Amendement*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij *nemen ook* de vorm *aan* van een geldboete *en omvatten* het betalen van een *passende en ten minste proportionele schadevergoeding*.

## Amendement 116

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 19 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

1. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten. *De tenuitvoerlegging van deze richtlijn mag geen rechtvaardiging vormen voor een achteruitgang ten opzichte van de bestaande situatie in de lidstaten wat betreft het algemene niveau van bescherming van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden.*



## **Amendement 117**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 19 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***2 bis. De lidstaten moeten het niveau van bescherming van werknemers op de binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallende regelgevingsgebieden geleidelijk en met volledige inachtneming van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het Europees Sociaal Handvest verhogen.***

## **Amendement 118**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 20 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### ***Artikel 20 bis***

##### ***Faciliteren van klachten***

***De lidstaten zorgen ervoor dat doeltreffende mechanismen bestaan aan de hand waarvan werknemers rechtstreeks of middels door de lidstaten aangewezen derden zoals vakverenigingen of andere verenigingen of een bevoegde instantie van de lidstaat, indien de nationale wetgeving hierin voorziet, een klacht tegen hun werkgever kunnen indienen.***

## **Amendement 119**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 21 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

De rechten en verplichtingen krachtens deze richtlijn zijn van toepassing op bestaande arbeidsrelaties vanaf [entry into

De rechten en verplichtingen krachtens deze richtlijn zijn van toepassing op bestaande arbeidsrelaties vanaf [entry into

force date + 2 years]. *Echter, de werkgevers verstrekken de documenten als bedoeld in artikel 4, lid 1, en de artikelen 5 en 6 of vullen deze enkel aan op verzoek van een werknemer. De afwezigheid van een dergelijk verzoek kan niet tot gevolg hebben dat de werknemers van de minimumrechten van deze richtlijn worden uitgesloten.*

force date + 2 years].

## Amendement 120

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 22 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Uiterlijk op [entry into force date + 8 years] onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine en middelgrote ondernemingen, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen.

*Amendement*

Uiterlijk op [entry into force date + 5 years] onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor **micro-ondernemingen**, kleine en middelgrote ondernemingen, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, met het oog op het indienen van de nodige wijzigingen.

## PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 18.1.2018		
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	JURI 18.1.2018		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
<b>Behandeling in de commissie</b>	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	24.9.2018		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: 20	–: 0	0: 1
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

**HOOFDELIJKE EINDSTEMMING  
IN DE ADVISERENDE COMMISSIE**

<b>20</b>	<b>+</b>
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

<b>0</b>	<b>-</b>

<b>1</b>	<b>0</b>
ALDE	Jean-Marie Cavada

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding

3.10.2018

## ADVIES VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zake

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende  
transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie  
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Rapporteur voor advies: Maria Arena

### AMENDEMENTEN

De Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid verzoekt de bevoegde Commissie  
werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

#### Amendement 1

##### Voorstel voor een richtlijn Visum 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

Gezien het Verdrag betreffende de werking  
van de Europese Unie, en met name  
artikel 153, lid 1, onder b), lid 2, onder b),  
*en artikel 157,*

#### Amendement 2

##### Voorstel voor een richtlijn Visum 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 1, onder b), **artikel 153**, lid 2, onder b), **alsmede artikel 157, leden 1 tot en met 3**,

**Amendement 3**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(2 bis) Beginsel 2 van de Europese pijler van sociale rechten bevestigt nogmaals dat gelijke behandeling en kansen van vrouwen en mannen op alle terreinen moeten worden gewaarborgd en bevorderd, waaronder arbeidsmarktparticipatie, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling, en het recht op gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde, overeenkomstig artikel 157, leden 1 tot en met 3, VWEU.**

**Amendement 4**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 3 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(3 bis) Erkent dat collectieve arbeidsovereenkomsten die worden onderhandeld tussen werkgeversverenigingen en de organisaties die werknemers vertegenwoordigen cruciaal zijn voor het voorkomen en wegnemen van de verstoringen van de arbeidsmarkt die het gevolg zijn van de opkomst van nieuwe soorten arbeidsverhoudingen, die vaak worden gekenmerkt door preciaire en**

*onzekere arbeidsrelaties, waarvan met name vrouwen de nadelen ondervinden; collectieve onderhandelingen vormen derhalve een belangrijk instrument om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de werkvloer weg te nemen.*

## **Amendement 5**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 3 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(3 ter) In haar mededeling van 8 maart 2016 over de Europese pijler van sociale rechten (COM(2016) 0127, bijlage I) heeft de Commissie erkend dat op de Europese arbeidsmarkten vrouwen nog steeds gediscrimineerd worden; dat vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en oververtegenwoordigd in deeltijdse banen en sectoren met lage lonen, en dat zij een lager uurloon ontvangen dan mannen, ook al verrichten zij gelijkwaardig werk en ook al is hun opleidingsniveau inmiddels gelijk aan of hoger dan dat van mannen;*

## **Amendement 6**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 3 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(3 quater) Benadrukt de noodzaak dat lidstaten een juridisch kader vaststellen waarbinnen de nodige maatregelen kunnen worden genomen om gelijke beloning voor gelijke arbeid te garanderen in alle arbeidsrelaties, ongeacht hun aard of duur, als een manier om te garanderen dat vrouwen en mannen gelijk worden betaald en de aanhoudende ongelijkheden te verminderen waardoor vrouwen niet*

*alleen aanzienlijk minder betaald krijgen dan mannen, maar ook een groter risico lopen op armoede en sociale uitsluiting.*

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

*Amendement*

(13) De informatie die over de beloning moet worden verstrekt, moet ***onder andere, maar niet uitsluitend*** alle elementen van de beloning omvatten, waaronder bijdragen in geld of in natura die de werknemer in het kader van zijn of haar werk rechtstreeks of onrechtstreeks ontvangt ***en betalingen van overuren, bonussen en andere rechten, zoals ziektegeld of verlof, met vermelding van de berekeningsmethode en informatie over de hoogte van lonen, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen***. Het verstrekken van dergelijke informatie moet gebeuren zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende elementen van beloning, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de componenten van de beloning die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen

*Amendement*

(19) Proeftijden stellen werkgevers in staat na te gaan of werknemers geschikt zijn voor de functie waarvoor zij zijn aangesteld terwijl zij hen kunnen



begeleiden met advies en opleiding. Dergelijke perioden kunnen gepaard gaan met een beperkte bescherming tegen ontslag. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. ***Daarom moeten*** proeftijden ***een redelijke tijdsduur hebben, zoals vastgesteld in de Europese pijler van sociale rechten. Een groot aantal lidstaten heeft een algemene maximale duur van de proeftijd vastgesteld tussen drie en zes maanden, wat als redelijk moet worden beschouwd.*** Proeftijden mogen langer zijn dan zes maanden ***als dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk (zoals voor leidinggevende functies) en als het in het belang van de werknemer is, zoals in het geval van langdurige ziekte of in het kader van specifieke maatregelen ter bevordering van vaste banen, met name voor jonge werknemers.***

begeleiden met advies en opleiding. Dergelijke perioden kunnen gepaard gaan met een beperkte bescherming tegen ontslag. Een intrede op de arbeidsmarkt of een overgang naar een nieuwe functie mag niet gepaard gaan met aanhoudende onzekerheid. Proeftijden ***mogen niet worden gebruikt als mechanisme voor de uitbuiting van werknemers waarbij werknemers gedurende langere tijd gegarandeerd werk hebben tegen een laag loon en vervolgens aan het eind van de proeftijd worden ontslagen. Dit zou namelijk een manier zijn om contracten voor bepaalde tijd te vervangen door meer onzekere contracten, een praktijk die vrouwen wederom onevenredig benadeelt.*** Proeftijden mogen ***niet*** langer duren dan drie maanden ***en zijn idealiter zelfs nog korter. In naar behoren onderbouwde gevallen, bijvoorbeeld wanneer de technische complexiteit van de werkzaamheden of het hoge verantwoordelijkheidsniveau van de functie van de werknemer dit rechtvaardigt of wanneer de werknemer wordt aangesteld op een leidinggevende functie, mogen proeftijden langer zijn dan drie maanden. De lidstaten moeten wetgeving aannemen waarin wordt bepaald in welke uitzonderlijke gevallen de proeftijd langer mag zijn dan drie maanden en wat in die gevallen passende perioden zijn.***

## Amendement 9

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 26

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) Als werkgevers bij wet of collectieve overeenkomst verplicht zijn hun werknemers van opleiding te voorzien voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding

*Amendement*

(26) Als werkgevers bij wet of collectieve overeenkomst verplicht zijn hun werknemers van opleiding te voorzien voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij zijn aangeworven, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding

gelijkelijk wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon.

gelijkelijk ***en zonder discriminatie op welke grond dan ook, bijvoorbeeld geslacht***, wordt gegeven, ook aan personen met atypisch werk. De kosten van dergelijke opleiding mogen niet aan de werknemer worden aangerekend of worden ingehouden of afgetrokken van zijn of haar loon. ***De opleiding moet onder werktijd plaatsvinden.***

## Amendement 10

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(27 bis) De lidstaten moeten garanderen dat alle vormen van discriminatie worden bestreden die betrekking hebben op de verschillende aspecten van beloning – waarbij het beginsel van gelijke beloning voor hetzelfde of gelijkwaardig werk moet worden geëerbiedigd – en op de arbeidsvoorwaarden, ongeacht het type contract, zoals gedefinieerd in deze richtlijn, dat de werknemer heeft.***

## Amendement 11

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 32

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(32) Werknemers die gebruikmaken van de rechten krachtens deze richtlijn, moeten worden beschermd tegen ontslag of gelijkaardig nadeel (zoals een oproepwerker aan wie niet langer werk wordt toegewezen) of tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het feit dat zij van dergelijke rechten wilden gebruikmaken. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen of een

(32) Werknemers die gebruikmaken van de rechten krachtens deze richtlijn, moeten worden beschermd tegen ontslag of gelijkaardig nadeel (zoals een oproepwerker aan wie niet langer werk wordt toegewezen) of tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het feit dat zij van dergelijke rechten wilden gebruikmaken. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen of een

gelijkaardig nadeel hebben ondervonden, moeten de werknemers en de bevoegde instanties de werkgever **kunnen** verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag of de gelijkaardige maatregel.

gelijkaardig nadeel hebben ondervonden, moeten de werknemers en de bevoegde instanties de werkgever verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag of de gelijkaardige maatregel **en de werknemer terug in dienst te nemen indien de aangedragen redenen ongegrond zijn. De relevante autoriteiten zorgen ervoor dat de werknemer wordt gecompenseerd voor de veroorzaakte schade en zijn bevoegd om de bedrijven die zich schuldig maken aan dergelijke praktijken, sancties op te leggen. Er moet in het bijzonder aandacht worden besteed aan situaties die met name vrouwen treffen en situaties die het resultaat zijn van discriminatie op grond van moederschap. De laatstgenoemde situaties moet worden opgevat als verzwarende omstandigheden.**

## Amendement 12

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 6

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

**6. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 10 en 11 en artikel 14, onder a), niet toe te passen op natuurlijke personen die deel uitmaken van een huishouden en die werken in dat huishouden.**

*Amendement*

**Schrappen**

## Amendement 13

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter e

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan;

*Amendement*

e) indien het een tijdelijke arbeidsrelatie betreft: de einddatum of de voorzienbare duur ervan; **de naam van de inlenende onderneming in het geval van uitzendkrachten en de**

*vergoedingsregelingen van de inlenende onderneming om gelijke beloning te waarborgen;*

#### **Amendement 14**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter e bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*e bis) de methode voor de berekening van de beloning en informatie over de hoogte van lonen, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen;*

#### **Amendement 15**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter h**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

h) de duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;

h) de duur van het betaald verlof **en de verschillende manieren voor het opnemen van het verlof** waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;

#### **Amendement 16**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter i bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*i bis) alle prerogatieven en rechten waarop werknemers recht hebben, zoals uitkeringen bij ziekte, moederschap en gelijkwaardig, ouderschap, vaderschap, zorg-, invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en*

## **Amendement 17**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter j**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

j) het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;

*Amendement*

j) het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, ***evenals andere regelmatig en periodieke voordelen van gelijke waarde of voor gelijke arbeid waarop werknemers recht hebben;***

## **Amendement 18**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter m bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***m bis) ter wille van de transparantie en de bestrijding van loondiscriminatie waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd, de salarisschaal die van toepassing is op werknemers op basis van de aan hen daadwerkelijk door de onderneming toegekende functie, op grond van de arbeidsrelatie met de werkgever;***

## **Amendement 19**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter m ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***m ter) het geheel van prerogatieven waarop de werknemers recht hebben en die voortvloeien uit de arbeidsrelatie met hun werkgever, maar ook het geheel van***

*sociale rechten verworven op grond van hun hoedanigheid van werknemer in de zin van artikel 2, lid 1, onder a), van onderhavige richtlijn, zoals moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, alsmede de toegang tot opleidingen waar zij recht op hebben en de uitvoeringsregeling daarvan;*

## **Amendement 20**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – lid 2 – letter n bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*n bis) het mechanisme dat werknemers kunnen gebruiken om klachten in te dienen, met inbegrip van informatie over specifieke mechanismen voor klachten over psychologische en seksuele intimidatie.*

## **Amendement 21**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 11 bis*

*Gelijke behandeling en non-discriminatie*

*De lidstaten garanderen de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor hetzelfde of gelijkwaardig werk en treffen maatregelen om te garanderen dat werkgevers in ondernemingen en organisaties regelmatig informatie verstrekken over de gemiddelde beloning per categorie werknemers of functie, opgesplitst naar geslacht.*

*De lidstaten zorgen ervoor dat alle vormen van discriminatie ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning, gelijke behandeling en kansen met betrekking tot de toegang tot en de*

*voorwaarden van arbeid, ongeacht de arbeidsstatus van werknemers, worden uitgebannen.*

## **Amendement 22**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – alinea 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten onder meer bijdragen aan het garanderen van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid, het uitbannen van onzekere arbeidsrelaties en de bescherming van moederschapsrechten en als instrumenten dienen om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in arbeidsverhoudingen te verminderen.*

## **Amendement 23**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 12 bis*

##### *Gelijke behandeling*

*De lidstaten zorgen ervoor dat het beginsel van gelijke beloning en arbeidsvoorwaarden van toepassing is op alle werknemers, ongeacht hun arbeidsstatus. De lidstaten zorgen ervoor dat discriminatie ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning en arbeidsvoorwaarden wordt uitgebannen; hierbij is de arbeidsstatus niet relevant.*

## **Amendement 24**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – alinea 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*De lidstaten nemen maatregelen om psychologische en seksuele intimidatie op het werk te voorkomen door middel van beleid dat voorziet in preventiemaatregelen, doeltreffende, transparante en vertrouwelijke procedures voor de behandeling van klachten, sancties voor daders, voorlichting en opleidingen voor werknemers en werkgevers en hulp voor bedrijven bij het opstellen van actieplannen om al deze maatregelen in te voeren.*

## **Amendement 25**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 20 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### *Artikel 20 bis*

#### *Faciliteren van klachten*

*Lidstaten zorgen voor specifieke en vertrouwelijke procedures voor de behandeling van klachten inzake psychologische en seksuele intimidatie.*



## PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 18.1.2018
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	FEMM 18.1.2018
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Maria Arena 15.3.2018
<b>Behandeling in de commissie</b>	10.7.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	27.9.2018
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: 17 –: 2 0: 3
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Marek Plura, Damiano Zoffoli

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva
PPE	José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli
VERTS/ALE	Jordi Solé, Ernest Urtasun

2	-
ENF	André Elissen
PPE	Anna Maria Corazza Bildt

3	0
ECR	Jadwiga Wiśniewska
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding

## PROCEDURE VAN DE BEVOEGDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
<b>Datum indiening bij EP</b>	20.12.2017		
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 18.1.2018		
<b>Medeadviserende commissies</b> Datum bekendmaking	TRAN 18.1.2018	JURI 18.1.2018	FEMM 18.1.2018
<b>Geen advies</b> Datum besluit	TRAN 22.1.2018		
<b>Rapporteurs</b> Datum benoeming	Enrique Calvet Chambon 21.2.2018		
<b>Behandeling in de commissie</b>	15.5.2018	19.6.2018	29.8.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	18.10.2018		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: –: 0:	30 7 11	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Robert Rochefort, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Yana Toom, Marita Ulvskog		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Maria Arena, Georges Bach, Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Dieter-Lebrecht Koch, Eduard Kukan, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Tamás Meszerics, Anne Sander, Helga Stevens, Gabriele Zimmer		
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Ignazio Corrao, Michael Detjen, John Flack, Dario Tamburrano, Ángela Vallina		
<b>Datum indiening</b>	26.10.2018		

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

30	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom
EFDD	Ignazio Corrao, Dario Tamburrano
ENF	Joëlle Mélin
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, Ángela Vallina, Gabriele Zimmer
PPE	Georges Bach, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

7	-
ALDE	Martina Dlabajová
ECR	Amjad Bashir, John Flack, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Helga Stevens
GUE/NGL	Rina Ronja Kari

11	0
PPE	Heinz K. Becker, David Casa, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Marek Plura, Dennis Radtke
S&D	Marita Ulvskog

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding